

技能職に関する資料

- ・ 高知県における技能職員の種類 (p. 2)
- ・ 地方公務員制度における技能職の位置付け (p. 3)
- ・ 技能職員の給与の根本基準 (p. 4)
- ・ 高知県における技能職員の状況 (知事部局) (p. 5～6)
- ・ 現行行革プラン (技能職関係部分) (p. 7～8)
- ・ 技能職の見直し方針 (p. 9～11)
- ・ 給与等の見直しに向けた取組方針 (p. 12～15)
- ・ 給与等の総合的な点検の実施について (総務省通知) (p. 16～17)
- ・ 主な技能職の見直し状況 (知事部局) (p. 18～19)
- ・ 全廃方針による取組と課題 (p. 20)

高知県における技能職員の種類

○ 高知県における技能職員の種類（範囲）については、「技能職員の給与の種類及び基準に関する条例」（昭和32年高知県条例第56号）において定められている。

○ 技能職員の給与の種類及び基準に関する条例（昭和32年高知県条例第56号）

（職員の定義）

第2条 この条例において「技能職員」とは、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）附則第5項に規定する者であつて、次の各号のいずれかに掲げる者の行う労務を行うものうち技術者、監督者及び行政事務を担当する者以外の者（以下「職員」という。）をいう。

- (1) 自動車運転士、電話修理員、電気工事士、電話交換手、汽かん士及び機械操作員
- (2) 守衛
- (3) 道路整備員及び船員
- (4) 助手
- (5) 植物栽培員、動物飼育員及び水産飼育員
- (6) 印刷員
- (7) 用務員
- (8) 洗濯員及び調理員
- (9) 前各号に掲げる者を除くほか、これらの者に類する者

注) 枠囲いの者は、知事部局に現在配置されている職員（なお、(9)に該当する者としてジョブチャレンジ業務に従事する者（現業事務員）を配置）

（参考）国の類似職種

● 人事院規則9—2（俸給表の適用範囲）（昭和32年人事院規則9—2）

（行政職俸給表(二)の適用範囲）

第2条 行政職俸給表(二)は、次に掲げる職員に適用する。ただし、第1号から第8号までに掲げる者のうち、海事職俸給表(二)の適用を受ける者及び指令で指定する者を除く。

- (1) 守衛、巡視等の監視、警備等の業務に従事する者
- (2) 用務員、労務作業員等の庁務又は労務に従事する者
- (3) 自動車運転手、車庫長等の業務に従事する者
- (4) 機械工作工、電工、大工、印刷工、製図工、ガラス工等の製作、修理、加工等の業務に従事する者
- (5) 建設機械操作手、ボイラー技士等の機器の運転、操作、保守等の業務に従事する者
- (6) 電話交換手の業務に従事する者
- (7) 理容師、美容師、調理師等の家政的業務に従事する者
- (8) 前各号に準ずる技能的業務に従事する者
- (9) 総トン数5トン未満の船舶、湖、川又は港のみを航行する船舶、総トン数30トン未満の漁船及びその他しゅんせつ船等の作業船に乗り組む者並びに指令で指定する船舶に乗り組む者（公安職俸給表(二)の適用を受ける者及び指令で指定する者を除く。）

地方公務員制度における技能職の位置付け

○ 地方公務員法において特別職と一般職に区別されるが、一般職の中でも、技能職や企業職員などについては、一般行政職とは適用される法律が異なっている。

地方公務員

特別職〔知事、議員等〕…地方公務員法は原則として適用されない。地方自治法、公職選挙法等各法律において個別に規定

一般職 …地方公務員法の適用

(1) 企業職員等

ア 企業職員

地方公営企業（電気、水道事業等）の職員

イ 技能（労務）職員

職務内容が民間の同種の事業に類似していることから、その勤務条件の決定方式を中心として、できる限り民間の勤労者に近い取扱いをすることとし、他の地方公務員とは異なる取扱い

・地方公営企業等労働関係法適用

・地方公営企業第37条～第39条（技能（労務）職員については準用）

・地方公務員法は一部適用除外

争議権は、否定されているものの、労働組合結成権、労働協約締結権を含む団体交渉権が認められているほか、原則として、労働組合法及び労働関係調整法が適用（技能（労務）職員にも、職員団体の規定は適用）

ウ 特定地方独立行政法人の職員

基本的には、企業職員と同様の身分取扱い。給与は、地方独立行政法人法第51条が適用

(2) その他

ア いわゆる一般行政職

イ 教員

ウ 警察官、消防職員

人事委員会の給与勧告制度等により給与改定。団体交渉は認められているが、協約締結権は認められていない。なお、警察官・消防職員については、職員団体の活動はもとより、団結権も認められていない。（地方公務員法第37条、第52条第5項）

<技能（労務）職員の法的位置付け>

※ 技能（労務）職員の範囲は、解釈上、既に失効した昭和26年政令第25号で定められていた範囲と一致するものとされている。

● 単純な労務に雇用される一般職の地方公務員の範囲を定める政令（昭和26年政令第25号）

地方公務員法附則第21項に規定する単純な労務に雇用される職員とは、一般職に属する地方公務員で左の各号の一に掲げる者の行う労務を行うもののうち技術者、監督者及び行政事務を担当する者以外の者をいう。

(1) 守衛、給仕、小使、運搬夫及び雑役夫

(2) 土木工夫、林業夫、農夫、牧夫、園丁及び動物飼育人

(3) 清掃夫、と殺夫及び葬儀夫

(4) 消毒夫及び防疫夫

(5) 船夫及び水夫

(6) 炊事夫、洗たく夫及び理髪夫

(7) 大工、左官、石工、電工、管繕工、配管工及びとび作業員

(8) 電話交換手、昇降機手、自動車運転手、機械操作手及び火夫

(9) 青写真工、印刷工、製本工、模型工、紡績工、製材工、木工及び鉄工

(10) 溶接工、塗装工、施盤工、仕上組立工及び修理工

(11) 前各号に掲げる者を除く外、これらの者に類する者

法令上の用語である「単純な労務に雇用される」は、法制定時からの沿革によるものであるが、時代の変遷を経て、業務の実態は、「単純な労務」との語から一般に受ける語感とは合致しない部分もあることに留意が必要である（総務省研究会（※）報告書から）。

※ 総務省「技能労務職員③給与に係る基本的考え方に関する研究会」資料を修正

技能（労務）職員の給与の根本基準

○ 技能（労務）職員の給与は、職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等に応ずるもので、給与の決定に際しては「同一又は類似の職種¹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」を考慮しなければならないとされている。

● 地方公営企業（昭和27年法律第292号）
（給与）

第38条 企業職員の給与は、給料及び手当とする。

- 2 企業職員の給与は、その職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等職務の内容と責任に応ずるものであり、かつ、職員の発揮した能率が十分に考慮されるものでなければならない。
- 3 企業職員の給与は、生計費、同一又は類似の職種¹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、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。
- 4 企業職員の給与の種類及び基準は、条例で定める。

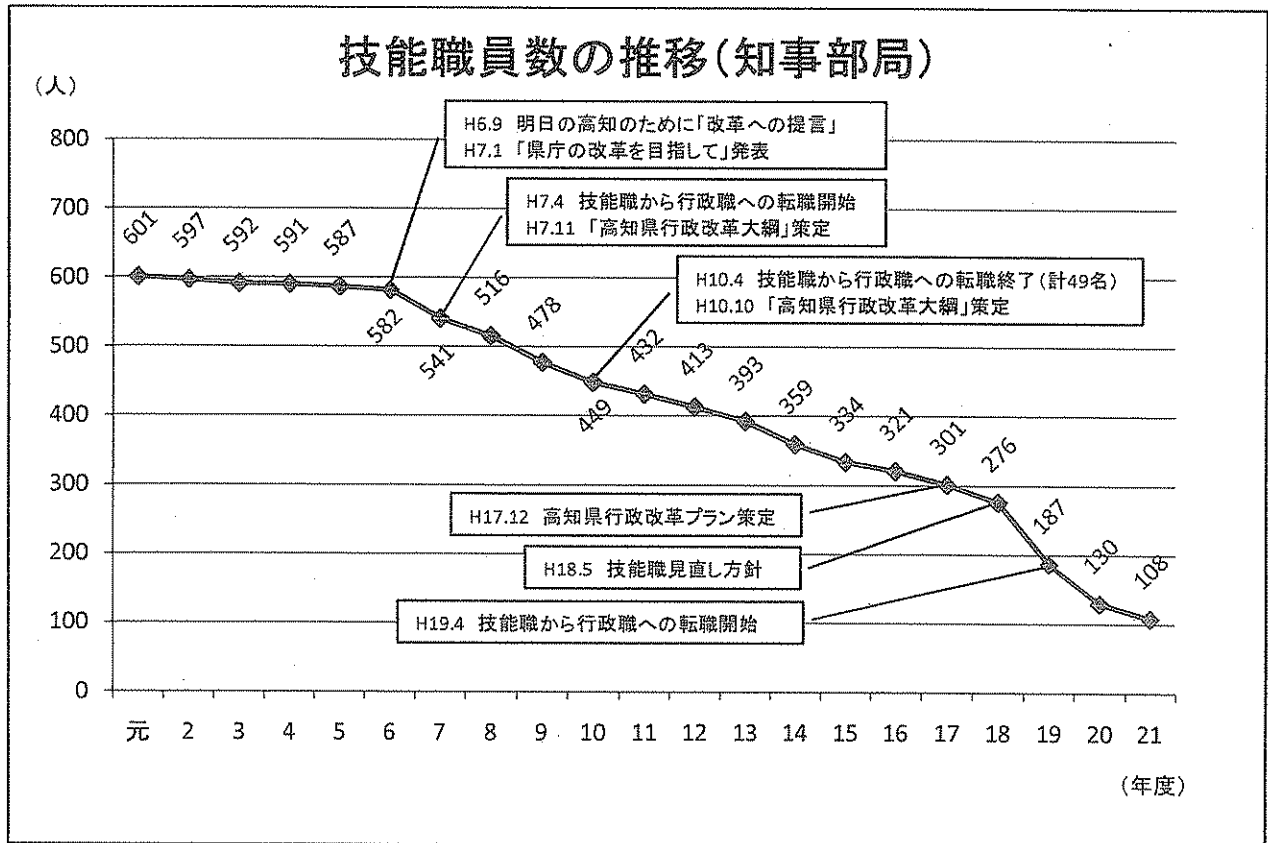
<一般行政職と技能（労務）職との給与制度の比較>

一般行政職	技能（労務）職
<p>○ 地方公務員法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第14条（情勢適応の原則） → 情勢適応の原則、人事委員会勧告制度 ・ 第24条（給与、勤務時間その他の勤務時間の根本基準） → 職務給の原則、均衡の原則、給与の条例主義 ・ 第25条（給与に関する条例及び給料額の決定） → 給料表、給料の決定に関する基準、手当に関する事項等の条例主義 ・ 第26条（給料表に関する報告及び勧告） → 給料表に係る人事委員会勧告制度 <p>◎ 各地方公共団体の給与条例において、給与の額を規定 給与の種類は、地方自治法で規定</p>	<p>○ 地方公務員法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第14条第1項（情勢適応の原則） → 情勢適応の原則 ※ 人事委員会勧告制度（第14条第2項）は、適用なし。 ※ 地方公務員法第24条～第26条は、適用なし。 <p>○ 地方公営企業法（※準用）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第38条（給与） → 職務給の原則、均衡の原則、給与の種類及び基準の条例主義 <p>◎ 各地方公共団体の給与条例においては、給与の種類及び基準のみを規定し、給料表は規定しないことが一般的</p>

高知県における技能職員の状況(知事部局)

○技能職員数の推移

(各4月1日現在)



※H21.4.1現在の職種及び職員数(知事部局 108名)

電気工事士(2)、汽かん士(1)、用務員(4)、植物栽培員(18)
動物飼育員(10)、機械操作員(4)、道路整備員(47)、現業事務員等(22)

○職種ごとの業務の見直しの方向性

廃止 : 自動車運転士

外部委託 : 守衛、電話交換、調理、養護、道路整備、試験研究補助、電気工事
(植物栽培、動物飼育等)

非常勤化 : 手すき和紙

○転職状況 (H19.4~)

任命権者	転職年度			
	19	20	21	計
知事部局	73	32	14	119

- (注)
- 1 各年4月1日に知事部局に配置された転職者の人数。
 - 2 転職後既に退職した者を含む。
 - 3 転職試験に合格した者で、転職していない者を除く。

○ 高知県職員(知事部局) 技能職年齢別職員数

H21.4.1現在

年齢	人数	累計
61歳以上	3人	3人
60歳	17人	20人
59歳	12人	32人
58歳	13人	45人
57歳	8人	53人
56歳	5人	58人
55歳	6人	64人
54歳	7人	71人
53歳	5人	76人
52歳	4人	80人
51歳	4人	84人
50歳	6人	90人
49歳	6人	96人
48歳	4人	100人
47歳	2人	102人
46歳	0人	102人
45歳	2人	104人
44歳	0人	104人
43歳	1人	105人
42歳	1人	106人
41歳	0人	106人
40歳	1人	107人
39歳	0人	107人
38歳	0人	107人
37歳	0人	107人
36歳	0人	107人
35歳	0人	107人
34歳	1人	108人
—	—	—
合計	108人	—

(平成21年4月1日在職者を平成21年度末の年齢で区分)

3 簡素で効率的な行政基盤の確立—「元気な県庁」へ—

(2) 職員数の適正化

■ 職員数削減の具体的方針

◎ 一般行政部門（知事部局ほか）

- ・ 知事部局では、平成15年9月に策定した「県政の経営方針」に基づき、平成15年度から平成20年度までに職員数を10%削減することを目標に掲げ、職員数の適正化を着実に進めています（平成20年4月1日時点の目標：3,700人体制）。

しかし厳しい財政状況を踏まえ、今後さらに上記（ア）から（ケ）の事項に取り組むことにより、現在の計画を大幅に上回る職員数を削減し、平成22年4月までに3,400人体制にします。

- ・ また、平成22年度以降も継続して職員数の削減に取り組み、今後10年以内には知事部局を3,000人体制にすることを目標とします。
- ・ 公用車の運転、道路維持補修、福祉施設の調理などの現業業務はすべてアウトソーシング又は廃止することとし、将来的に技能職を廃止します。なお、現業業務に携わる技能職員は、行政職への転職を行っていきます。

(3) 給与制度の見直し

⑤ 技能職員の給与の見直し

平成19年度

本県の技能職のラスパイレス指数は120.1（平成16年4月1日現在）で、国の給与水準を大きく上回っています。

技能職員の給料表は、国の技能職員に適用されている行政職俸給表(二)を参考として措置すべきものとされていますが、本県の場合には行政職給料表を基本とした給料表を適用しています。

また、職務の級別の職員構成を国と比較してみると、4級から6級に在級する職員の割合が高く、本県の年功的な昇格運用が明らかです。

こうしたことが、技能職員の給与水準を高めている原因だと考えられるため、技能職員の給料表を国の行政職俸給表(二)を基準としたものに改定するとともに、職務の級の格付けについても国と比較しながら職務や職責に応じたものに見直します。

○技能職給料表の級別職員構成比較（平成17年4月1日現在）

	1級～3級	4級	5級	6級
高知県	3.7%	37.6%	36.5%	22.2%
国	74.7%	15.3%	9.0%	1.0%

※ 県(知事部局)では平成7年度以降、技能職員を採用していませんので、国よりも職員の平均年齢が高くなっています(県50.8歳、国48.1歳)。
県の給料表は、6級制で、行政職給料表(国の行政職俸給表(一)と同じ)を基本としたものです。国の俸給表も6級制ですが、4級以上の職務の級は、複数の技能職員を直接指揮監督する職長などに適用されています。

(4) 職員のための人事制度

② 職員の意欲と能力を引き出す職員配置

○ 採用職種にとらわれない弾力的な職員配置

- ・ 職員の能力を最大限活用するため、採用時の職種にとらわれず、その能力や適性に応じて弾力的な職員配置を行います。
- ・ 県業務のアウトソーシングを進めることで、現在、技能職員が行っている業務はすべて民間に委託し、現業職場を見直すこととなります。このため、技能職員がこれまでの経験や技術を活かし、県民のために意欲とやりがいを持って仕事ができるように行政職への転職を促進します。

技能職の見直し方針

平成 18 年 5 月 9 日

改定 平成 18 年 10 月 19 日

1 見直し方針策定の必要性

平成 17 年 12 月に策定した高知県行政改革プランにおいては、簡素で効率的な行政基盤を確立する観点から、職員数の適正化及び給与制度の見直し等に取り組むこととしている。

特に技能職については、業務を全てアウトソーシング又は廃止し、将来的には技能職自体を廃止することとしている。

これらの見直しを進めるに当たっては、技能職員の定年退職による人員の減少にあわせて見直しを行うのではなく、行政職員への転職を促進するとともに、技能職の職のあり方やその給与水準の見直しを並行して行うこととしている。

今後、これらの見直しの進捗に伴い、技能職員の処遇について全庁的に取り組む必要があることから、その基本となる「技能職の見直し方針」を定める。

2 用語の定義

現業業務：技能職員が従事している自動車運転、道路整備などの業務の総称

技能職：自動車運転士、道路整備員などの技能職員の職種の総称

現業事務員：従来の技能職員の職種とは別に、技能職員としてこれまでの経験を活かしながら主に行政職員の補助的な業務を行う職種で、技能職の廃止の過程で経過措置として設置するもの（ジョブチャレンジも含む）

3 見直し方針

- (1) 現業業務は、全て民間にアウトソーシング又は廃止するという視点で、その見直しを計画的に完了させる。
- (2) 技能職員の雇用の確保のため、行政職への転職試験を実施するとともに、一定の年齢を超える技能職員は、現業業務に従事することができるものとする。
- (3) 技能職員の給与水準は、同種の業務を行っている国家公務員と比べて高い水準になっていることから、その適正化を図る。

4 見直し方針に基づく取り組み

- (1) 現業業務のアウトソーシング又は廃止

ア アウトソーシングの形態の決定

現在県が直接担っている現業業務については、各部局において、まず廃止できるかを決定する。廃止できない場合は、アウトソーシングすることを前提に県直営で実施する場合とのコスト比較等を行い、その形態（民間委託、派遣等外部人材の活用等）を決定する。

イ 受け皿の育成

アウトソーシングにより民間との協働や雇用の創出を図ることが重要であることから、各部署がインターネットや説明会の場を活用し、アウトソーシングを行う現業業務の情報を積極的に民間に提供することで、受け皿となりうる企業・団体の育成を図る。

ウ 見直しの完了時期

現業業務のアウトソーシング又は廃止は、平成 22 年 4 月 1 日までに完了する。ただし、平成 19 年 4 月 1 日に満 50 歳以上である技能職員については現業業務への配置も行うことから、一部の職種については見直しの完了時期を平成 29 年 4 月 1 日まで延長することがある。

(2) 技能職員の処遇

ア 行政職への転職の支援

(7) 新たな業務に挑戦する職員の支援（行政職へのジョブチャレンジ制度）

行政職への転職を検討している技能職員に、行政職の仕事を経験する機会を設ける。

(4) 転職試験の実施（平成 18 年度～平成 21 年度）

転職試験を受験する年度の末日に 59 歳未満の者で行政職への転職を希望する者を対象とした人事委員会による選考試験を実施し、合格者を行政職に転職させる。行政職としての配置は、平成 19 年度から順次行う。

(ウ) 転職した職員へのサポート

転職した職員は、原則 1 年間を実務研修期間と位置づけ、次のとおり事務処理能力の向上を図る。

a 所属での OJT による実務研修

- ・ 配置された所属において、日常的な OJT により実務能力の向上を図る。
- ・ 各所属の研修推進員が中心となり、転職した職員が新しい仕事や職場に馴染めるように配慮する。

b 集合研修の実施

- ・ 転職した職員を対象に、集合形式による集中的な研修を実施し、知識の修得や事務処理能力の向上を図る。

イ 技能職としての配置の考え方

(7) 採用職種にとらわれない人事異動の実施

平成 18 年 4 月の人事異動から、採用職種にとらわれない人事異動を行う。

(4) 転職しなかった職員の配置

a 平成 19 年 4 月 1 日に満 50 歳以上の技能職員

現業業務に配置する。ただし、業務内容は、現行の現業業務をリニューアルしたものとする。

b 平成 19 年 4 月 1 日に満 50 歳未満の技能職員

現行の現業業務をリニューアルした業務又は現業事務員として配置する。

ウ 職員の相談体制

行政職への転職や採用職種以外の業務への配置など、技能職員の職場環境に変化が予想されることから、当該職員を対象とした相談体制を整備する。

(7) 管理職員等による面談の実施

管理職員等は、職場における最も身近な相談相手として、職員の勤務状況、担当業務の状況に留意しながら、人事考課の面談等も活用して職員が相談できる機会をもつ。

(イ) 全庁的な相談体制の整備

行政管理課に相談窓口を設置し、関係課との連携を図りながら職員からの相談に対応する。

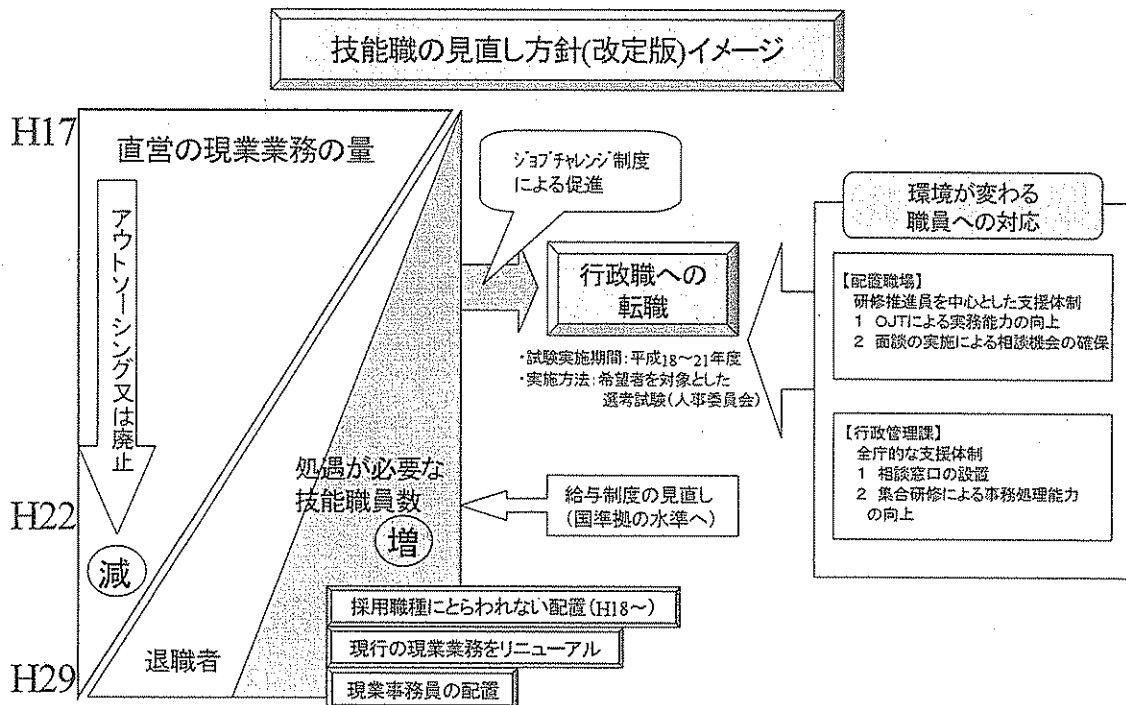
(3) 給与水準の見直し

ア 給料表の改定

転職せずに技能職として勤務する職員の給料表は、同種の業務を行っている国家公務員の給与水準と本県における技能職の状況を勘案し、行政職俸給表（二）の3級までを適用するよう改定する。

イ 実施時期

平成22年4月1日からとする。ただし、職員の生活への影響を考慮して、経過措置を設ける。



技能職員の給与等の見直しに向けた取組方針

総務省の「技能労務職員等の給与等の総合的な点検の実施について」(平成19年7月6日付け自治行政局公務員部長通知)及び「技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針について」(平成19年7月6日付け自治行政局公務員部給与能率推進室事務連絡)に基づき、本県の技能職員の給与等の見直しに向けた取組方針を次のとおり策定しました。

【1 本県の現状】

「技能職員の現状」

【2 基本的な考え方】

本県では、地方交付税が大幅に削減されたことなどにより、厳しい財政状況が続く中、平成17年12月に策定した「高知県行政改革プラン」に沿って、簡素で効率的な行政基盤を確立する観点から、職員数の適正化や給与制度の見直し等に取り組んでいます。

高知県行政改革プランにおいて示した技能職に関する基本的な考え方は、次のとおりです。

「公用車の運転、道路維持補修、福祉施設の調理などの現業業務はすべてアウトソーシング又は廃止することとし、将来的に技能職を廃止します。なお、現業業務に携わる技能職員は、行政職への転職を行っていきます。」

「本県の技能職のラスパイレース指数は、120.1(平成16年4月1日現在)で、国の給与水準を大きく上回っています。技能職員の給料表は、国の技能職員に適用されている行政職俸給表(二)を参考として措置すべきものとされていますが、本県の場合には行政職給料表を基本とした給料表を適用しています。

また、職務の級別の職員構成を国と比較してみると、4級から6級(現行の3級から4級)に在級する職員の割合が高く、本県の年功的な昇格運用が明らかです。こうしたことが、技能職員の給与水準を高めている原因だと考えられるため、技能職員の給料表を国の行政職俸給表(二)を基準としたものに改定するとともに、職務の級の格付けについても国と比較しながら職務や職責に応じたものに見直します。」

ラスパイレース指数の状況

区分	平成16年4月1日	平成17年4月1日	平成18年4月1日	平成19年4月1日
技能職	120.1	116.6	116.0	116.3

【3 具体的な取組内容】

高知県行政改革プランに沿って平成18年5月に策定した「技能職の見直し方針」に基づいて、次の取り組みを行っています。

- (1)平成22年4月1日までに現業業務のアウトソーシング又は廃止を完了する(一部の職種については、平成29年4月1日まで延長することがある。)
- (2)技能職から行政職への転職試験を実施する。(平成18年度から平成21年度まで)
- (3)技能職としての配置についても、採用職種にとらわれない人事異動を行う。(平成18年4月から)
- (4)4級制であった技能職給料表の4級を削除し、3級制に改定する。(平成19年4月から)
- (5)技能職給料表を国の行政職俸給表(二)の3級までの給料表に改定する。(平成22年4月から。就業規則改正済み。)

給料表の見直し

H18	H19	H20	H21	H22
4級制(6級制)	3級制(4級削除)に改定			国の行(二)(3級まで)に改定

その他の取り組みについては、次のとおり行っていきます。

特殊勤務手当等の手当の見直しについては、給与制度上の観点からだけでなく、民間の実態はどうか、県民の理解が得られるかといった視点から検討する。

高知県の技能職の現状(県全体)

1 部局別職員数(再任用職員を含む。)

区 分	平成17年4月1日	平成18年4月1日	平成19年4月1日	平成20年4月1日	平成21年4月1日
議 会	2 人	2 人	1 人	1 人	1 人
知 事	301 人	276 人	187 人	130 人	108 人
教育委員会	11 人	11 人	1 人	1 人	0 人
高 校 等	106 人	97 人	75 人	71 人	55 人
警 察	2 人	2 人	2 人	0 人	0 人
大 学	2 人	2 人	2 人	2 人	1 人
企 業	29 人	26 人	20 人	11 人	6 人
合 計	453 人	416 人	288 人	216 人	171 人

2 年齢区分別職員数(再任用職員を含む。)

区 分	平成17年4月1日	平成18年4月1日	平成19年4月1日	平成20年4月1日	平成21年4月1日
20 歳 未 満	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
20 ～ 23 歳	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
24 ～ 27 歳	2 人	2 人	0 人	0 人	0 人
28 ～ 31 歳	4 人	2 人	1 人	0 人	0 人
32 ～ 35 歳	6 人	5 人	0 人	1 人	1 人
36 ～ 39 歳	18 人	14 人	4 人	1 人	1 人
40 ～ 43 歳	41 人	37 人	17 人	7 人	3 人
44 ～ 47 歳	65 人	57 人	37 人	23 人	10 人
48 ～ 51 歳	77 人	75 人	49 人	34 人	28 人
52 ～ 55 歳	116 人	104 人	68 人	42 人	34 人
56 ～ 59 歳	103 人	114 人	112 人	102 人	85 人
60 歳 以 上	21 人	6 人	0 人	6 人	9 人
合 計	453 人	416 人	288 人	216 人	171 人

3 職務の級別職員数(再任用職員を含む。)

区 分	平成17年4月1日	平成18年4月1日	平成19年4月1日	平成20年4月1日	※H21は、未集計
1 級	3 人	2 人	0 人	0 人	
2 級	15 人	5 人	0 人	0 人	
3 級	330 人	322 人	288 人	216 人	
4 級	105 人	87 人	— 人	— 人	
合 計	453 人	416 人	288 人	216 人	

※「平成17年4月1日」の数値は、「1級」は旧の1級及び2級の合計、「2級」は旧の3級、「3級」は、旧の4級及び5級の合計、「4級」は旧の6級の合計

4 ラスパイレス指数

区 分	平成17年4月1日	平成18年4月1日	平成19年4月1日	平成20年4月1日	※H21は、未算定
技 能 職	116.6	116.0	116.3	117.1	
(参考)行政職	95.5	95.2	95.6	96.1	

5 平均給与月額等の状況(平成20年4月1日現在)

(1)平均給与の月額等

区分	公 務 員				
	平均年齢	職員数(※)	平均給料月額	平均給与月額(A)	平均給与月額(国ベース)
高知県	53.9 歳	200 人	345,437 円	372,519 円	358,874 円
うち学校給食員	57.0 歳	9 人	338,689 円	352,989 円	344,289 円
うち用務員	55.7 歳	51 人	346,657 円	366,365 円	355,096 円
うちその他	53.7 歳	140 人	345,426 円	375,928 円	361,163 円
国	48.9 歳	4,784 人	284,679 円	— 円	320,623 円
都道府県平均	48.4 歳	520 人	335,603 円	390,255 円	368,137 円

※職員数は、海事職及び公営企業等会計職員を除く。

区分	民 間			参 考 A/B
	対応する民間の類似職種	平均年齢	平均給与月額(B)	
高知県	—	— 歳	— 円	—
うち学校給食員	調理師	46.3 歳	215,800 円	163.6
うち用務員	用務員	53.9 歳	225,900 円	162.2
うちその他	—	— 歳	— 円	—

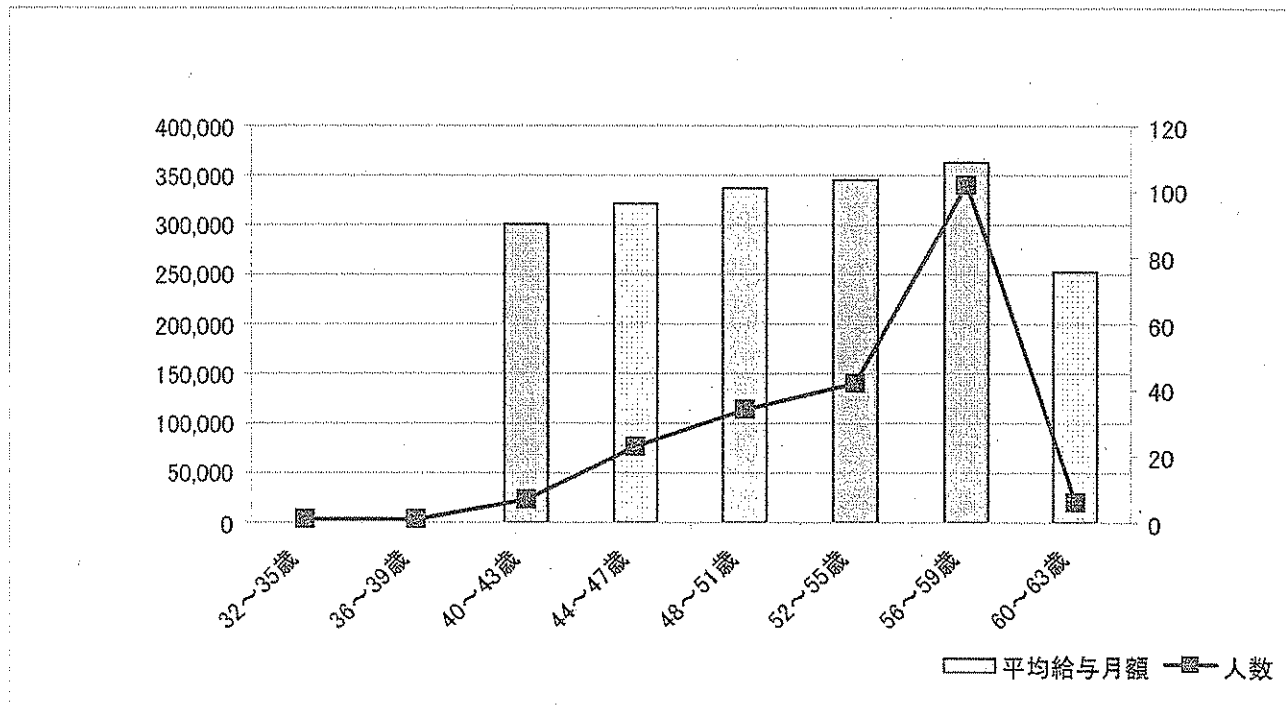
区分	参 考		
	年収ベース(試算値)の比較		
	公務員(C)	民間(D)	C/D
高知県	—	— 円	—
うち学校給食員	5,731,767 円	2,954,400 円	194.0
うち用務員	5,890,182 円	3,227,400 円	182.5
うちその他	5,854,344 円	— 円	—

- (注) 1 平成20年4月1日現在の技能職給料表適用者(海事職及び公営企業等会計職員を除く。)を対象に作成している。
- 2 「平均給料月額」とは、平成20年4月1日現在における各職種毎の職員の基本給の平均である。
- 3 「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すべての諸手当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。
- また、「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、特殊勤務手当等の手当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。
- 4 平均給料月額及び平均給与月額は、給与抑制措置(給料月額及び給料の調整額を2.5~3%減額)後の額により算出している。
- 5 民間データは、総務省から提供されたもので、厚生労働省が公表する賃金構造基本統計調査(いわゆる賃金センサス。10人以上の常用労働者を雇用する事業所を対象に、常用労働者のうち一般労働者について集計したもの。)のデータを使用している。(平成17年~19年の3ヶ年平均)
- ※「常用労働者」とは、次の各号のいずれかに該当する労働者をいう。
- 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日々又は1ヶ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
- ※「一般労働者」とは、短時間労働者(同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週間の所定労働日数が少ない労働者)以外の労働者をいう。
- 6 民間データの労働者には、正社員だけでなく、いわゆる非正規雇用の労働者も含まれているが、技能職のデータは、任期の定めのない正規任用の常勤職員のみであり、臨時・非常勤職員は含んでいないなど、技能職と民間の職種等の比較にあたり、年齢、業務内容、雇用形態等の点において完全に一致しているものではない。
- 7 年収ベースの「公務員(C)」及び「民間(D)」のデータは、それぞれ平均給与月額を12倍したものに、公務員においては前年度に支給された期末・勤勉手当、民間においては前年に支給された年間賞与の額を加えた試算値である。

(2)年齢区分別平均給与月額(平成20年4月1日現在)

年齢区分	平均給与月額
18歳未満	—円
18・19歳	—円
20～23歳	—円
24～27歳	—円
28～31歳	—円
32～35歳	*円
36～39歳	*円
40～43歳	300,857円
44～47歳	321,348円
48～51歳	336,865円
52～55歳	345,550円
56～59歳	362,842円
60～63歳	252,500円
64～67歳	—円
68歳以上	—円

(注)「32～35歳」「36～39歳」の年齢区分については、対象職員が1人であり、個人情報特定されるため、個人情報保護の観点から平均給与月額を表示していない。



総行給第61号
総財公第97号
平成19年7月6日

各都道府県知事
殿
各指定都市市長

総務省自治行政局公務員部長
(公印省略)

総務省大臣官房審議官(公営企業担当)
(公印省略)

技能労務職員等の給与等の総合的な点検の実施について

地方公共団体の技能労務職員等の給与については、同種の民間事業の従業者に比べ高額となっているのではないかと国民等の厳しい批判があるところであり、これまでも、「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針の策定について(平成17年3月29日総行整第11号)」、「地方公務員の給与改定に関する取扱い等について(平成18年10月17日総行給第104号)」等において、民間の同種の職種に従事する者との均衡にも留意しながら、適正な給与制度・運用となるようにする旨要請してきているところです。

また、「経済財政改革の基本方針2007(平成19年6月19日閣議決定)」においては、「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の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。

については、各地方公共団体において、特に下記事項に留意のうえ、技能労務職員等の給与等について、住民の理解と納得が得られるものとなるよう、総合的な点検を実施し、適切に対処されるようお願いいたします。

なお、都道府県においては、各都道府県内の市区町村に対しても、本通知について周知されるようお願いいたします。

記

- 1 技能労務職員の給与については、その職務の性格や内容を踏まえつつ、特に民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡に一層留意し、住民の理解と納得が得られる適正な給与制度・運用となるようにすること。

また、地方公営企業において、これに相当する職種に従事する職員等の給与についても、同様に取り組むこと。この場合、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情をも十分考慮すること。

- 2 技能労務職員等の給与の比較に当たっては、「賃金構造基本統計調査」における類似する職種に従事する者の給与を参考にするほか、各人事委員会が実施する職種別民間給与実態調査の機会等を活用し調査・分析するなど、地域の民間給与の実態の把握に努めること。

- 3 住民の理解と納得を得るためには情報の開示が不可欠であり、技能労務職員等の給与情報等の公表にあたっては、職種ごとに「賃金構造基本統計調査」に基づく民間給与データ等を追加するなど、わかりやすい情報開示の徹底を図ること。








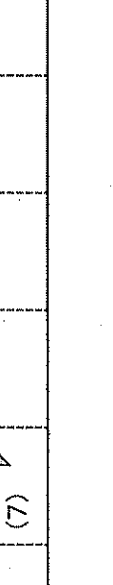
なお、公表事項の充実については、別途通知する予定であるので留意すること。

- 4 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年度中を目途に策定し公表すること。

なお、当該取組方針の策定状況等については、今後、総務省において取りまとめ公表することとしているので留意すること。

高知県(知事部局) 主な技能職の見直し状況(平成17年度～)

各年度の()内の数字は、実人員数(4月1日現在)

年度 職種	17	18	19	20	21	見直し経過	現状(現配置職場)	今後の見通しや課題
運転士		(54)	(1)	(0)		<18年度> 運転業務の見直し(福祉保健所、土木事務所) <19年度> 運転業務の廃止(管財課)、運転業務の廃止・道路整備業務体制の見直し(土木事務所) <20年度> 民間移管に伴う業務の廃止(身体障害者リハビリテーションセンター)	廃止済み	
守衛		(0)				<18年度> 本庁舎等の守衛業務のOS(管財課)	廃止済み	
電話交換手		(6)	(2)	(0)		<19年度> 電話交換業務のOS(管財課)、防災行政無線システムの監視業務等の見直し(消防防災課) <20年度> 電話交換業務のOS(管財課)	廃止済み	
電気工事士 機械操作員 汽かん士		(16)	(14)	(7)	(7)	<18年度> 電気設備管理補修業務・機械室の運転管理業務のOS(療育福祉センター) <19年度> 庁舎管理業務の見直し(福祉保健所)、現場管理業務の見直し(畜産試験場) <20年度> 電気・機械設備業務のOS(管財課)	管財課(電気工事士(2)、汽かん士(1)) 畜産試験場(機械操作員(4))	引き続き電気・機械設備業務のアウトソーシングを通して業務を見直します。 機械操作業務(畜産試験場)は、今後のあり方の検討が必要
植物栽培員 動物飼育員 水産飼育員		(53)	(46)	(28)	(28)	<18年度> 構内維持管理・研究補助業務のOS(森林技術センター) <19年度> 実験用動物飼育管理業務の見直し(衛生研究所)、研究課題や業務の見直し(農業技術センター) <20年度> ほ場管理業務のOS・体制の見直し(農業技術センター、畜産試験場) <21年度> 栽培漁業センターのOS=水産飼育員は廃止	農業大学校(植物栽培員(2)、動物飼育員(1)) 農業技術センター(果樹・茶業を含む。植物栽培員(16)) 畜産試験場(動物飼育員(9))	今後の業務のあり方(試験研究機関)の検討が必要
調理員		(3)	(0)			<18年度> 給食業務のOS(療育福祉センター、身体障害者リハビリテーションセンター、希望が丘学園、中央児童相談所)、民間移管に伴う業務の廃止(南海学園) <19年度> 調理業務のOS(中村高等学校)	廃止済み	
養護		(14)	(14)	(0)		<20年度> 民間移管に伴う業務の廃止(身体障害者リハビリテーションセンター)	廃止済み	
狂犬病予防技術員		(0)				<18年度> 小動物管理センター業務のOS(中央西・幡多福祉保健所)	廃止済み	

(つづき)

年度 職種	17	18	19	20	21	見直し経過	現状(現配置職場)	今後の見直しや課題
用務員		(15)	(12)	(7)	(5)	(4)	農業大学校、内水面漁業センター、幡多土木事務所(本所、土佐清水事務所)(各1) ※ ほか幡多土木宿毛事務所に欠員1	引き続き業務の見直し
道路整備員		(80)	(75)	(65)	(59)	(47)	各土木事務所(所内事務所を含む。) 見直し経過 <18年度>清掃業務のOS(療育福祉センター)、民間移管に伴う業務の廃止(南海学園)、庁舎管理業務の見直し(中央土木事務所) <19年度>庁舎管理業務の見直し等(消防学校、中央福祉保健所、中央東土木事務所ほか) <20年度>民間移管に伴う業務の廃止(身体障害者リハビリテーションセンター)、庁舎管理業務の見直し(須崎農業振興センター) <18年度>広域維持補修体制の見直し(安芸・須崎・幡多土木事務所)、業務の見直し(基地の廃止、中央土木事務所)、機動補修のための体制の充実(高知土木事務所) <19年度>道路維持補修体制の見直し(安芸・中央東・中央西・須崎・幡多土木事務所) <20年度・21年度>道路維持補修体制の見直し(中央東・中央西・須崎・幡多土木事務所)	引き続き業務の見直し

※ 県立大学を除く。

(OS:アウトソーシング)

◎ 現業事務員の配置の推移(各4月1日現在)

年度	18	19	20	21
人数(人)	37	36	29	21

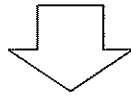
注) 21年度まで、公募による本人の希望を基本に配置(ジョブチャレンジ制度)

◎ 21年度の主なジョブチャレンジ業務(現業事務員)(4月1日現在)

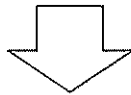
所 属	人数(人)	業 務 内 容
中央西福祉保健所	1	不法投棄等監視パトロール、浄化槽の指導、廃棄物の処理及び清掃に関する法律等に基づく許可申請書等の受付
中央西福祉保健所	1	庁舎管理、総務・庶務事務等の補助、生活保護関係事務補助
幡多福祉保健所	1	水質検査等の補助、犬猫等の適正飼育の指導や啓発活動の補助等
希望が丘学園	1	庁舎等の管理、総務・庶務事務等の補助
療育福祉センター	5	病棟における入所児童の支援業務(介護、日常生活支援、発達支援等)
紙産業技術センター	1	庁舎管理、総務・庶務事務等の補助等
観光振興課	1	庶務・会計事務等の事務補助
森づくり推進課	1	県営林に関する台帳整備及び現地調査・確認業務
土木事務所(安芸・中央東・高知・須崎・幡多)	8	違法屋外広告物の撤去・業者指導、不法投棄対策業務、公有財産の巡回・維持管理等
高知土木事務所	1	高知港周辺のプレジャーボート対策業務
合計	21	

「技能職の全廃方針」による取組と課題

危機的な財政状況の中で、限られた財源を有効に活用し、県政の重要課題や県民のニーズに対応していく必要

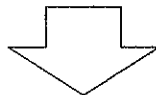


人件費の削減など内部管理経費の縮減（職員数の適正化など）と県行政の進め方の見直し（業務のアウトソーシングなど）が必要

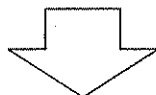


【技能職の全廃方針】（H17年12月高知県行政改革プラン）
「公用車の運転、道路維持補修、福祉施設の調理などの現業業務はすべてアウトソーシング又は廃止することとし、将来的に技能職を廃止します。なお、現業業務に携わる技能職員は、行政職への転換を図っていきます。」

〔… 技能職が担う業務（現業業務）は、民間で行うことが可能であり、アウトソーシングできないものはないとの考え〕



公用車の運転等の業務の廃止や、守衛、電話交換、調理等の業務のアウトソーシングにより、平成17年度から同21年度までの間に、技能職員193人（△64.1%）を削減（4月1日現在で比較）



現在の考え方

- ・ 現業業務については、引き続きアウトソーシング又は廃止を基本とし、将来的に技能職を廃止する。
- ・ その過程で、当面、知事部局においては、試験研究機関における植物栽培員や動物飼育員、土木事務所の道路整備員の職が残る。
- ・ 現業事務員の配置については、かなり限定的な配置になる。

課題

- ・ 試験研究機関のほ場管理業務や動物飼育業務等のアウトソーシングに課題

<理由>

- ・ 随時研究員による指揮命令が必要（請負によるアウトソーシングをした場合、偽装請負の問題）
- ・ 受入期間の制限（労働者派遣による場合）
- ・ 一旦アウトソーシングを行った補助的な業務（主に非常勤職員が従事）も、再直営化