

# 資 料 編

「経済財政改革の基本方針 2007」  
(平成 19 年 6 月 19 日閣議決定) (抄)

第 3 章 21 世紀型行財政システムの構築

1. 歳出・歳入一体改革の実現

(3) 公務員人件費改革

国・地方を通じた行政改革や地方分権改革の推進、地域の民間給与のより一層の反映等を通じ、公務員人件費について、「基本方針 2006」で示された歳出削減(2.6 兆円程度)を上回る削減を目指し、改革を具体化する。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。

# 技能労務職員と民間類似職種との給与水準の比較

(平成19年4月1日現在)

## 公務員

(単位:千円、歳、十人)

		平均給与月額	左のうち超過労働給与額を除いた額	年齢	人数
		(A)	(B)		
清掃職員	都道府県平均	519.1	494.0	47.8	5
	指定都市平均	462.0	431.9	44.1	1,188
	市区町村平均	419.4	395.8	44.5	2,533
	都道府県・指定都市平均	462.2	432.1	44.1	1,192
	全国平均	428.9	403.6	44.4	4,064
学校給食員	都道府県平均	366.3	362.8	48.3	71
	指定都市平均	360.7	358.8	45.8	620
	市区町村平均	341.5	339.5	47.5	2,594
	都道府県・指定都市平均	361.2	359.2	46.0	691
	全国平均	345.4	343.4	47.2	3,312
用務員	都道府県平均	384.0	374.9	48.8	873
	指定都市平均	402.7	391.8	46.9	660
	市区町村平均	369.4	362.1	49.2	2,120
	都道府県・指定都市平均	392.0	382.2	48.0	1,532
	全国平均	378.8	370.4	48.7	3,659
自動車運転手	都道府県平均	404.0	385.5	51.2	438
	指定都市平均	469.3	431.3	49.4	100
	市区町村平均	405.0	376.2	49.5	587
	都道府県・指定都市平均	416.2	394.1	48.1	538
	全国平均	410.1	384.6	50.2	1,132
守衛	都道府県平均	419.4	389.5	46.4	63
	指定都市平均	474.0	423.0	46.8	18
	市区町村平均	467.1	430.0	51.0	90
	都道府県・指定都市平均	431.3	396.8	46.5	81
	全国平均	450.2	414.3	48.8	171
電話交換手	都道府県平均	389.0	374.6	47.6	101
	指定都市平均	445.6	427.2	49.5	15
	市区町村平均	416.6	398.6	50.9	39
	都道府県・指定都市平均	396.4	381.4	47.9	117
	全国平均	401.1	385.5	48.6	157

「地方公務員給与実態調査」による

## 民間

(単位:千円、歳、十人)

	全国平均			
	平均給与月額	左のうち超過労働給与額を除いた額	年齢	人数
	(a)	(b)		
廃棄物処理業従業員	299.8	282.4	43.3	10,411
調理士	256.2	239.1	41.6	19,394
用務員	227.2	215.9	53.9	1,777
自家用乗用自動車運転者	285.6	246.7	52.6	1,947
守衛	252.7	232.5	58.3	1,540
内線電話交換手	211.6	204.1	41.2	594

「賃金構造基本統計調査(平成16、17、18年の3ヶ年平均)」による

## 公/民

	公/全国平均	
	(A)/(a)	(B)/(b)
都道府県平均	1.73	1.75
指定都市平均	1.54	1.53
市区町村平均	1.40	1.40
都道府県・指定都市平均	1.54	1.53
全国平均	1.43	1.43
都道府県平均	1.43	1.52
指定都市平均	1.41	1.50
市区町村平均	1.33	1.42
都道府県・指定都市平均	1.41	1.50
全国平均	1.35	1.44
都道府県平均	1.69	1.74
指定都市平均	1.77	1.82
市区町村平均	1.63	1.68
都道府県・指定都市平均	1.73	1.77
全国平均	1.67	1.72
都道府県平均	1.41	1.56
指定都市平均	1.64	1.75
市区町村平均	1.42	1.53
都道府県・指定都市平均	1.46	1.60
全国平均	1.44	1.56
都道府県平均	1.66	1.68
指定都市平均	1.88	1.82
市区町村平均	1.85	1.85
都道府県・指定都市平均	1.71	1.71
全国平均	1.78	1.78
都道府県平均	1.84	1.83
指定都市平均	2.11	2.09
市区町村平均	1.97	1.95
都道府県・指定都市平均	1.87	1.87
全国平均	1.90	1.89

(資料2)

(A)・・・給料月額のほか、扶養手当、地域手当、住居手当、特殊勤務手当など、月ごとに支払うこととされている全ての諸手当を含んだ額。  
 (B)・・・給与月額のうち、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当及び休日勤務手当を差し引いた額。  
 (A)(B)は平成19年4月分として支給された額である。  
 ※人数のデータについては十人単位であるため、端数処理上、合計と合わない場合がある。

(a)・・・基本給、職務手当、精習手当、通勤手当、家族手当などのほか、超過労働給与額も含まれる。  
 (b)・・・給与月額のうち、超過労働給与額(時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日出勤手当、宿日直手当、交替手当)を差し引いた額。  
 民間データは平成16年、17年、18年の各6月分の数値の3ヶ年平均の数値である。ただし、内線電話交換手のデータは平成14年、15年、16年の各6月分の数値の3ヶ年平均の数値である。  
 民間データには、技能労務職員と雇用形態・勤務形態の異なる労働者のデータが含まれている。

## 技能労務職員の給与等に関する閣議決定等

### 公務員の給与改定に関する取扱いについて (平成19年10月30日閣議決定) (抄)

3(7) 地方公共団体における地方公務員の給与改定に当たっては、現下の極めて厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、国と同様、行政の合理化、能率化を図るとともに、既に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を強力に推進するため必要な措置を講ずるよう要請する。

また、給与構造改革の取組に加え、人事委員会機能を発揮することなどによる地方における民間給与水準への準拠を徹底するほか、技能労務職員の給与については「基本方針2007」に沿った取組を着実に推進するよう要請する。

### 地方公務員の給与改定に関する取扱い等について (平成19年10月30日付総務事務次官通知) (抄)

第1 本年の給与改定に関する取扱いについて

6 今回の閣議決定において、地方公務員給与については、人事委員会機能を発揮することなどによる地方における民間給与水準への準拠を徹底するほか、技能労務職員の給与については「基本方針2007」に沿った取組を着実に推進するよう要請することとされたところである。

これを踏まえ、人事委員会においては、「人事委員会における公民比較の較差算定等に係る留意点について」(平成18年8月23日付け総行給第93号)に留意し、公民較差のより一層精確な算定、公民比較の勧告への適切な反映、勧告内容等に対する説明責任の徹底などの取組を引き続き行われたいこと。

また、各地方公共団体においては、「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日付け総行給第61号・総財公第97号)に留意し、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年度中を目途に策定し公表すること。

## 公務員の給与改定に関する取扱いについて (平成20年11月14日閣議決定) (抄)

3(7) 地方公共団体における地方公務員の給与改定に当たっては、現下の極めて厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、国と同様、行政の合理化、能率化を図るとともに、既に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を強力に推進するため必要な措置を講ずるよう要請する。

また、給与構造改革の取組に加え、人事委員会機能を発揮することなどによる地方における民間給与水準への準拠を徹底するほか、技能労務職員の給与については「基本方針2007」に沿った取組を着実に推進するよう要請する。

## 地方公務員の給与及び勤務時間の改定に関する取扱い等について (平成20年11月14日付総務事務次官通知) (抄)

第1 本年の給与改定に関する取扱いについて

7 今回の閣議決定において、地方公務員給与については、人事委員会機能を発揮することなどによる地方における民間給与水準への準拠を徹底するほか、技能労務職員の給与については「経済財政改革の基本方針2007」(平成19年6月19日閣議決定)に沿った取組を着実に推進するよう要請することとされたところである。

これを踏まえ、人事委員会においては、「人事委員会における公民比較の較差算定等に係る留意点について」(平成18年8月23日付け総行給第93号)に留意し、公民較差のより一層精確な算定、公民比較の勧告への適切な反映、勧告内容等に対する説明責任の徹底などの取組を引き続き行われたいこと。

また、各地方公共団体においては、「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日付け総行給第61号・総財公第97号)を踏まえて策定し公表した取組方針に沿って給与等の見直しに向けた取組を着実に実施すること。なお、いまだ取組方針を策定・公表していない地方公共団体においては、速やかに策定し公表すること。

## 技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針の策定状況

### 平成20年3月31日現在の策定状況

#### 《普通会計分》

- ・ 都道府県 47都道府県中 45都道府県 (策定率95.7%)  
(※ 平成20年7月に47都道府県策定 (策定率100.0%) となった)
- ・ 指定都市 17市中 17市 (策定率100.0%)
- ・ 市区町村 1,659市区町村中 982市区町村 (策定率59.2%)

#### 《公営企業会計分》

- ・ 都道府県 46都道府県中 41都道府県 (策定率89.1%)  
(※ 平成20年7月に46都道府県策定 (策定率100.0%) となった)
- ・ 指定都市 17市中 17市 (策定率100.0%)
- ・ 市区町村 676市区町村中 404市区町村 (策定率59.8%)

- ※ 市区町村の策定率は、全市区町村(1794市区町村)から技能労務職員及びこれに相当する職員(以下「技能労務職員等」)がいない市区町村(普通会計においては135市区町村、公営企業会計においては1118市区町村)を除いて算出している。
- ※ 公営企業会計においては、都道府県の策定率について、技能労務職員等がいない1団体を除いて算出している。
- ※ 普通会計で策定した取組方針において公営企業会計分も含まれている場合は、公営企業会計においても策定済としている。

### (参考)平成20年度末(平成21年3月31日)までの策定予定

#### 《普通会計分》

- ・ 都道府県 47都道府県中 47都道府県 (策定率100.0%)
- ・ 指定都市 17市中 17市 (策定率100.0%)
- ・ 市区町村 1,659市区町村中 1,631市区町村 (策定率98.3%)

#### 《公営企業会計分》

- ・ 都道府県 46都道府県中 46都道府県 (策定率100.0%)
- ・ 指定都市 17市中 17市 (策定率100.0%)
- ・ 市区町村 676市町村中 657市区町村 (策定率97.2%)

## 技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組の例(都道府県・指定都市)

### 給与水準に関する取組

- 給与構造の見直しに伴う職員全体の給与の見直しに加え、技能労務職員について、独自の給料水準の引下げを実施(以下、既の実施した例)

山形県(平成18年度実施。職員平均▲7.0%)  
富山県(平成16年度実施。職員平均▲10.0%)  
石川県(平成18年度実施。職員平均▲10.0%)(給与構造見直し分を含む)  
京都府(平成19年度実施。職員平均▲5.0%)  
鳥取県(平成17年度実施。職員平均▲21.0%)(給与構造見直し分を含む)  
山口県(平成18年度実施。職員平均▲12.4%)(給与構造見直し分を含む)  
高知県(平成19年度実施。職員平均▲1.1%)  
長崎県(平成19年度実施。職員平均▲9.8%)  
熊本県(平成18年度実施。職員平均▲2.5%)  
川崎市(平成19年度実施。職員平均▲5.0%)  
新潟市(平成19年度実施。職員平均▲8.8%)  
堺市(平成18年度実施。職員平均▲12.2%)  
神戸市(平成19年度実施。職員平均▲4.7%)

- 地域民間給与の一層の反映のため、地域民間給与に関する独自の調査等を平成20年度から実施(北海道、神奈川県)

### 業務のあり方に関する取組

- 事業を民間委託または廃止し、技能労務職員を任用換えする等により、技能労務職を全廃する取組を実施・実施中(広島県、岡山県)
- 平成17年度から、技能労務職の身分を有したまま一般行政事務に従事し、経験を積んだ者について、任用試験を経て、行政職に任用換え(大分県)
- 当面、採用を凍結する一方、職員の意欲や資質向上等のため、重点的な研修の実施、表彰制度の拡充等を実施(京都市)

### 分かりやすい公表の取組

- 給与等の現状の公表に当たり、総務省が例示した項目の他に独自に情報を追加

#### 総務省の例示

職種ごとの人数・平均給与・平均年齢等のデータ、対応する民間従業員のデータ、  
職種ごとの年齢別の人数・平均給与等のデータ、その他給与に関する事項(給料表、手当、昇給基準等)

- ・ 他都道府県の技能労務職員の平均給与月額や職員数を追加(滋賀県、愛媛県)
  - ・ 国の行政職俸給表(二)に係る平均給与月額や、人事委員会による民間給与実態調査結果を追加(岩手県、山形県、静岡県、大阪府、沖縄県、広島市、福岡市)
- 職種別の給与カーブのグラフ化、賃金センサスのデータの加工、年齢構成比の追加等により民間と比較(大阪市)

各地方公共団体において取組方針を実施した結果としての職員数や給与の状況は、各地方公共団体における公表に加え、総務省においても、引き続き、公表してまいります。

参考:総務省ホームページ「地方公共団体の定員・給与の状況」

URL <http://www.soumu.go.jp/c-gyousei/teiin-kyuuyo.html>

# 「中間とりまとめ」に対する意見募集の結果

(資料5)

平成20年8月22日に報道発表を行い、現在、総務省HPより「中間とりまとめ」に対する意見の公募実施。  
 ※平成20年9月30日までにいただいたご意見については研究会で紹介し、今後の議論の参考とされている。

## ご意見の内容

意見提出者の内訳、意見内容	意見数
1. 意見提出者 (全て職員団体(労働組合)関係者、 技能労務職員等)	617
2. 意見内容(1意見提出者で複数意見有)	
① 研究会全般、「現状と課題」に関する事項	442
② 論点1(給料表)に関する事項	105
③ 論点2(民間給与水準調査)に関する事項	279
④ 論点3(交渉手続)に関する事項	270
⑤ 論点4(説明責任)に関する事項	15

## 主なご意見

### ①に関する事項

- ・技能労務職員の歴史的経緯や現場の実態を踏まえて検討すべき。
- ・少人数で多様な業務を行っている現状が理解されていない。
- ・組合側の意見をよく聞くべき。組合代表者も委員に加えるべき。

### ②に関する事項

- ・経験の蓄積により技術は向上している。経験年数を勘案すべき。
- ・非現業職と住民サービス提供に関する責任の重さは変わらない。同じ給料表を適用すべき。
- ・技能労務職給料表をあたかも4級制に導くような議論は納得できない。

### ③に関する事項

- ・法律に基づき、交渉を重ねてきた結果の現行水準を維持すべき。
- ・(雇用形態、年齢、業務実態が異なる)賃金センサスによる水準決定を行い、非現業との格差を拡大すべきではない。
- ・このままでは生活できない。賃金引き下げ止めるべき。
- ・様々な公共サービスを提供している技能労務職員と単純な作業を行っている民間業種を同列で単純比較すべきではない。

### ④に関する事項

- ・非現業と別に交渉した場合、差別的待遇が拡大する。
- ・同じ公務に従事する者として職員団体と一緒に交渉することは法的にも認められており、労使自治に委ねるべき。
- ・研究会が交渉手続に触れること自体が労使介入。

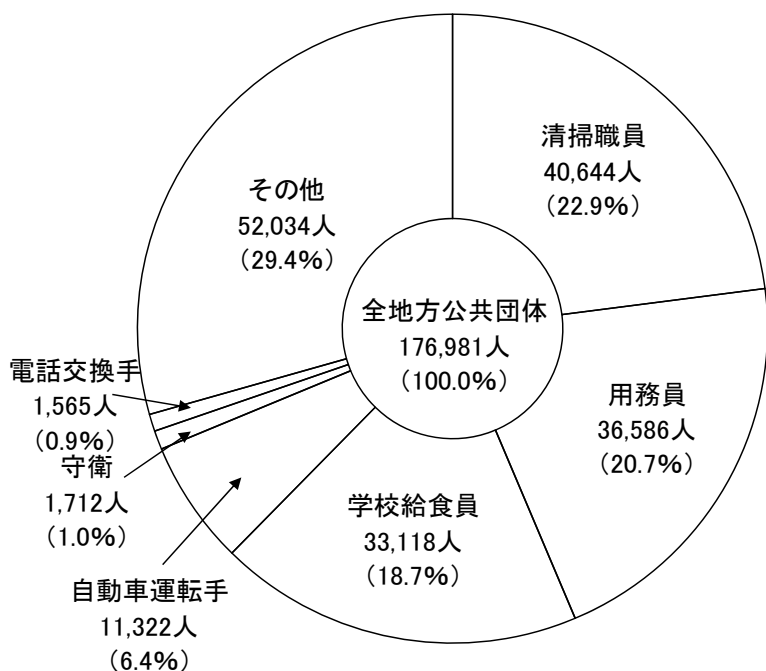
### ⑤に関する事項

- ・説明責任を果たすための情報公開は必要と認識しているが、賃金センサスデータと比較公表することは納得できない。



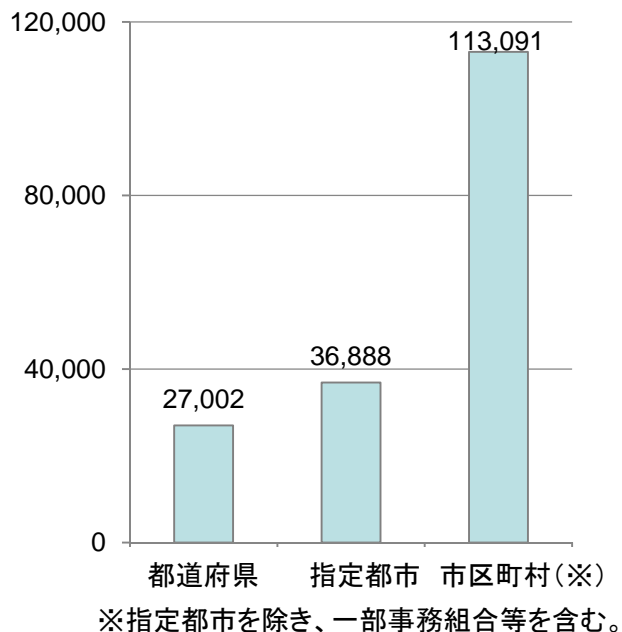
# 団体区分別・職種別技能労務職員数

## 全地方公共団体

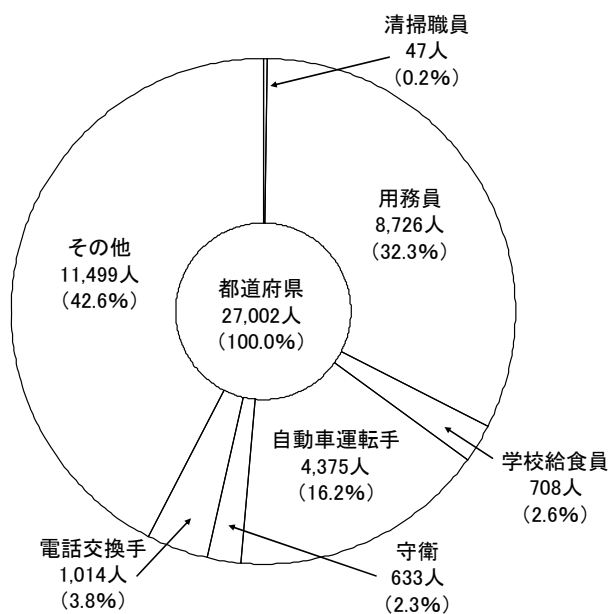


## (参考) 団体区分別技能労務職員数

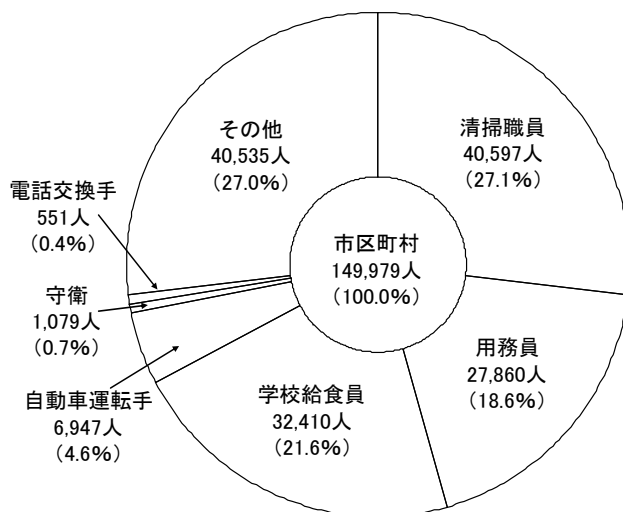
(単位:人)



## 都道府県



## 市区町村 (一部事務組合等を含む)

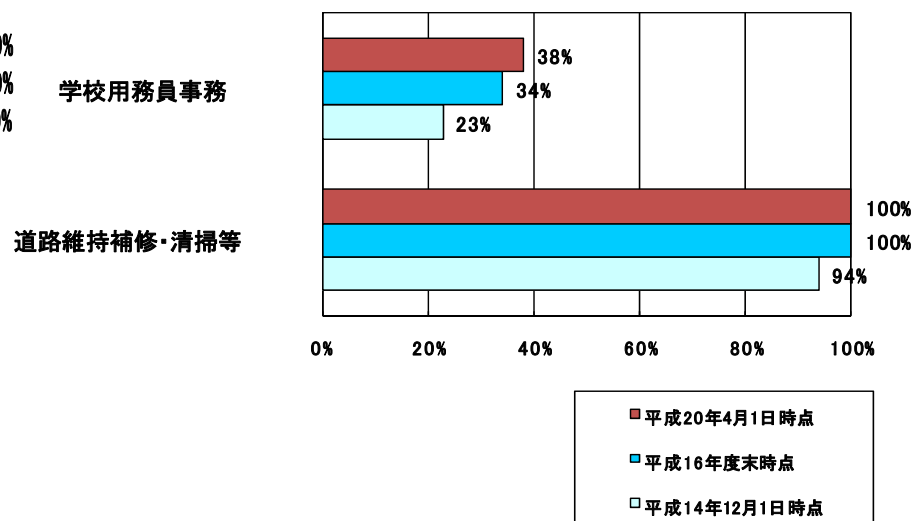
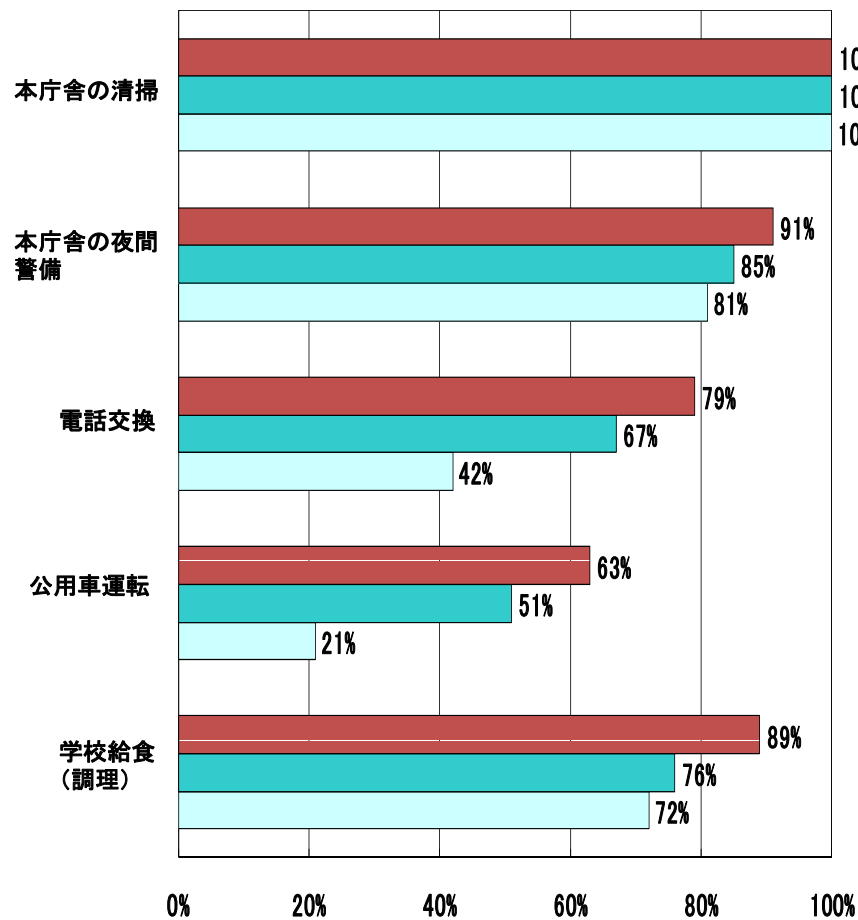


(出典:平成19年地方公務員給与実態調査(平成19年4月1日現在))

# 地方公共団体における民間委託の実施状況

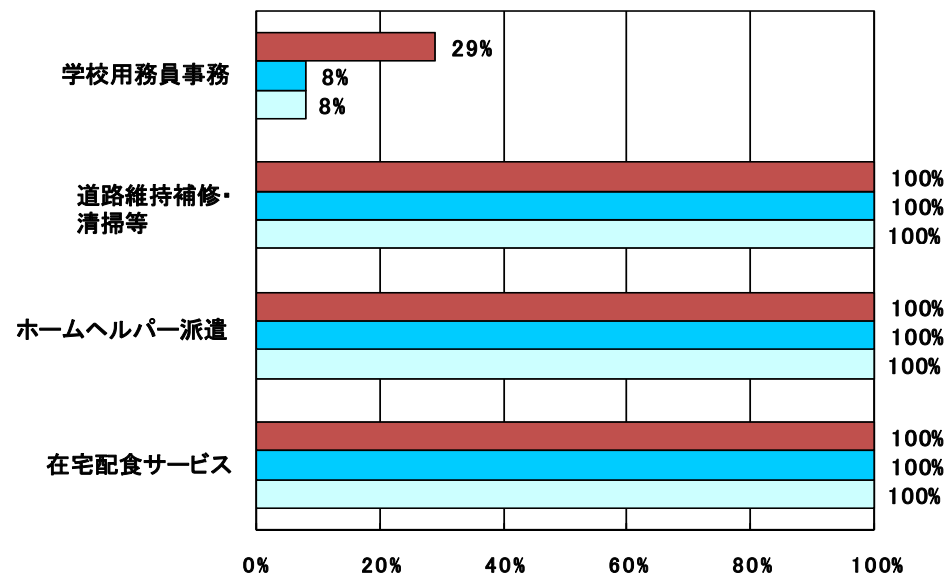
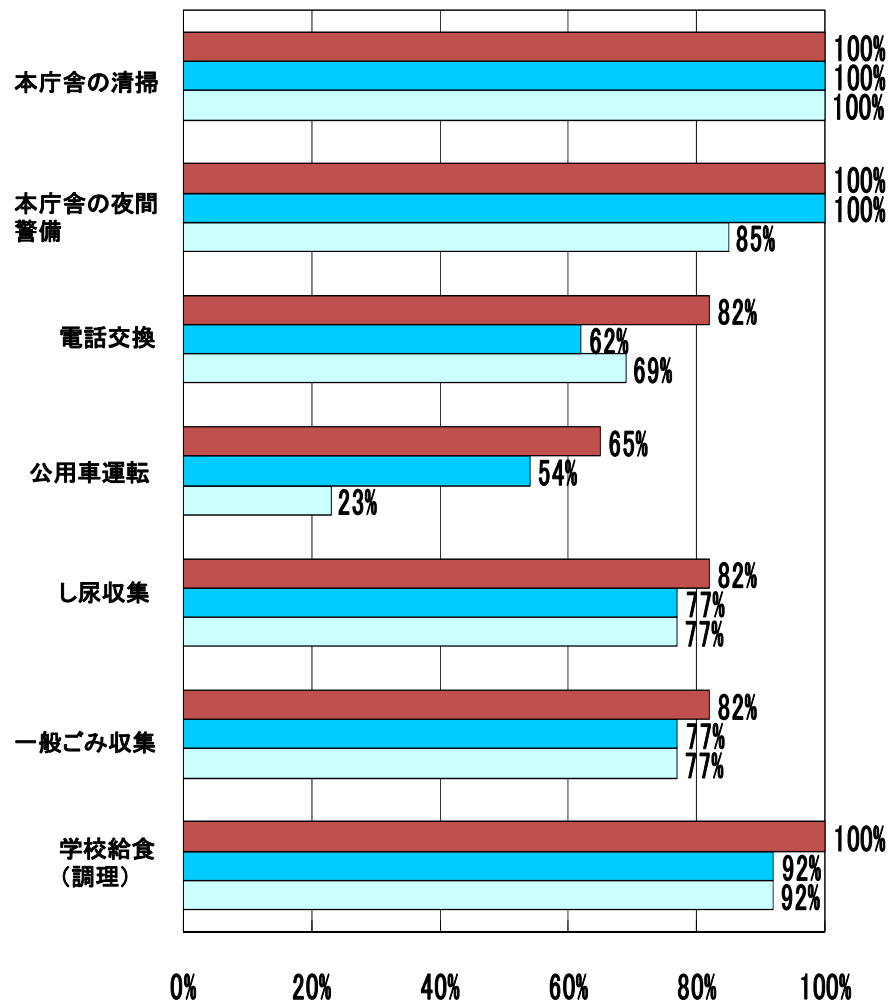
## 都道府県

「集中改革プラン」及び「18年指針」の取組状況について  
(平成19年9月21日、平成20年10月31日 総務省公表資料)より抜粋・作成



※ 委託実施団体の比率 = 委託実施団体数 ÷ 事業実施団体数 × 100

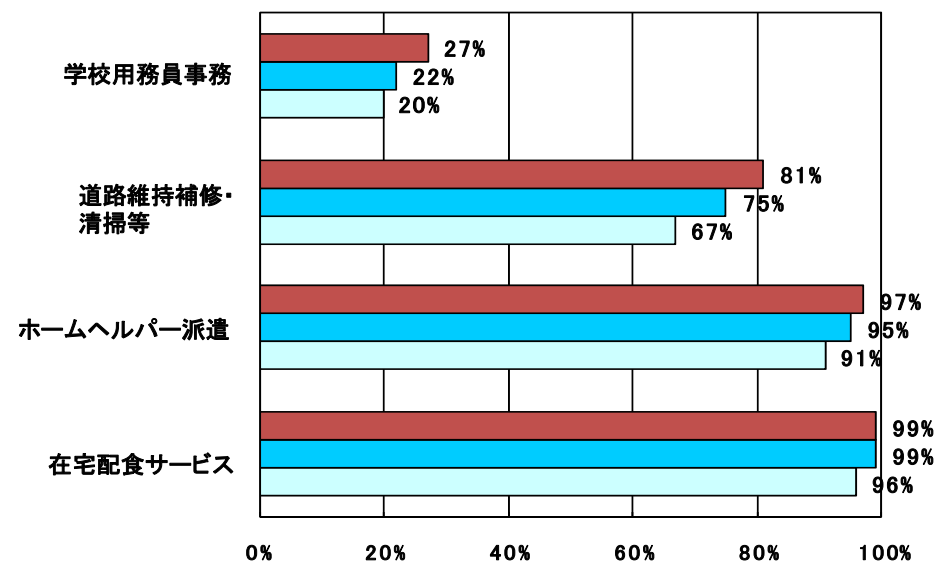
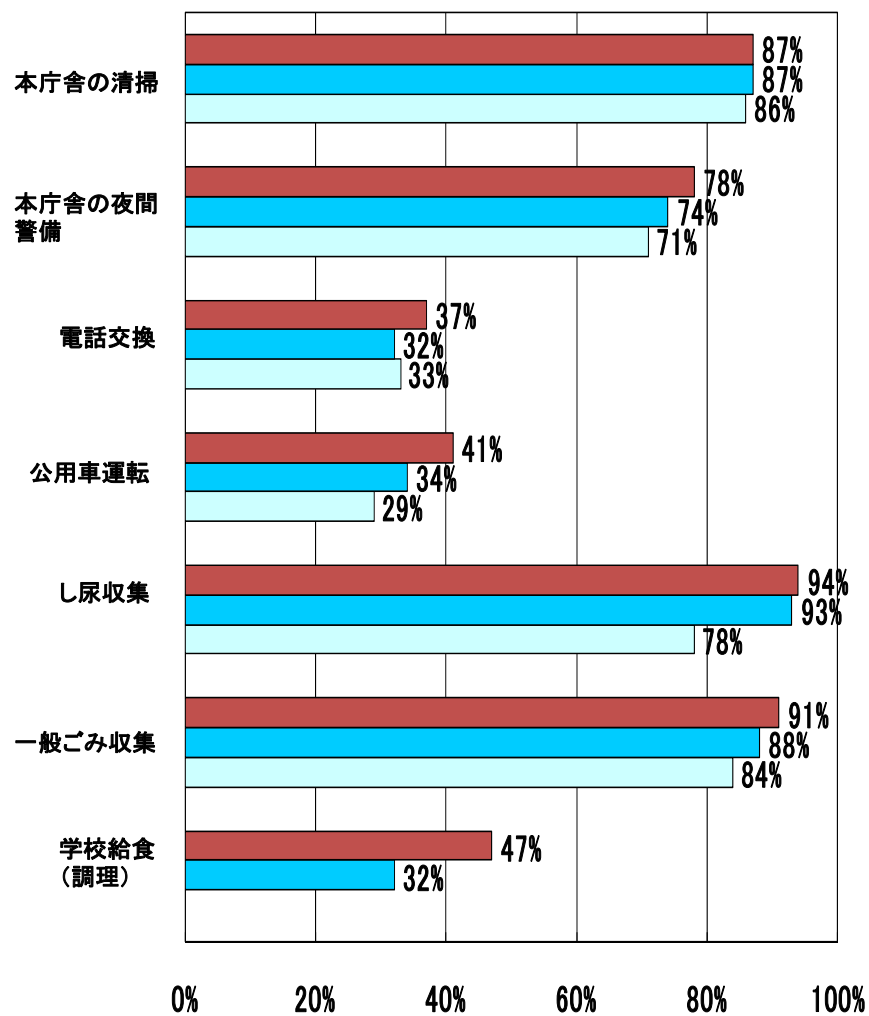
# 政令指定都市



■ 平成20年4月1日時点  
■ 平成16年度末時点  
■ 平成15年4月1日時点

※ 委託実施団体の比率 = 委託実施団体数 ÷ 事業実施団体数 × 100

# 市区町村

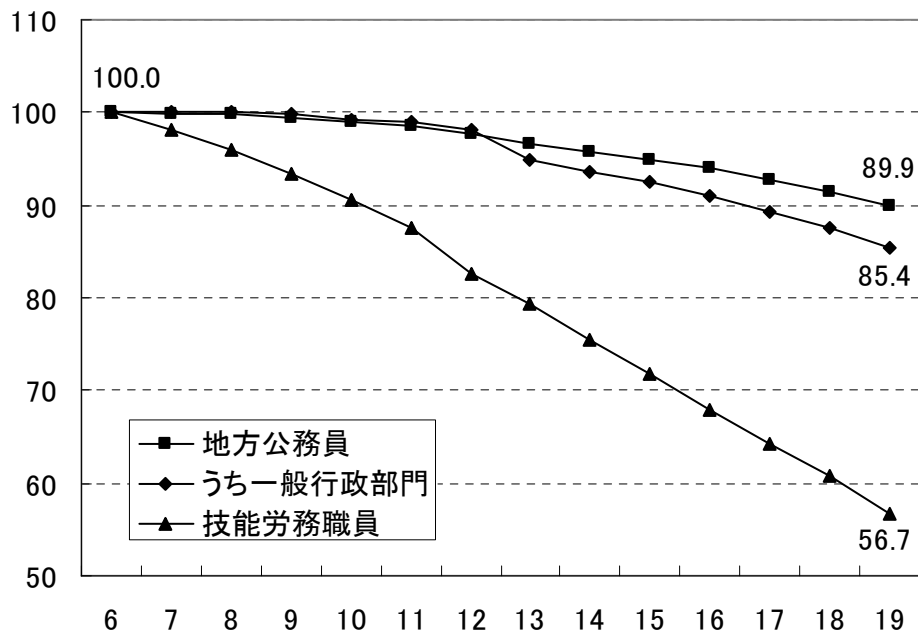


■ 平成20年4月1日時点  
 ■ 平成16年度末時点  
 □ 平成15年4月1日時点

※委託実施団体の比率＝委託実施団体数÷事業実施団体数×100

## 技能労務職員数の推移(平成6年～平成19年)

地方公務員数、技能労務職員数の推移(平成6年を100として)



地方公務員数、技能労務職員数の推移(各年4月1日現在)

(単位：人、%)

年	総数			一般行政部門			技能労務職員		
	職員数	対前年増減数	対前年増減率	職員数	対前年増減数	対前年増減率	職員数	対前年増減数	対前年増減率
6	3,282,492	11,693	0.4	1,174,514	7,172	0.6	312,314	▲ 4,783	0.6
7	3,278,332	▲ 4,160	▲ 0.1	1,174,838	324	0.0	306,510	▲ 5,804	▲ 1.9
8	3,274,481	▲ 3,851	▲ 0.1	1,174,547	▲ 291	▲ 0.0	299,863	▲ 6,647	▲ 2.2
9	3,267,118	▲ 7,363	▲ 0.2	1,171,694	▲ 2,853	▲ 0.2	291,719	▲ 8,144	▲ 2.7
10	3,249,494	▲ 17,624	▲ 0.5	1,165,968	▲ 5,726	▲ 0.5	282,557	▲ 9,162	▲ 3.1
11	3,232,158	▲ 17,336	▲ 0.5	1,161,430	▲ 4,538	▲ 0.4	273,205	▲ 9,352	▲ 3.3
12	3,204,297	▲ 27,861	▲ 0.9	1,151,533	▲ 9,897	▲ 0.9	258,207	▲ 14,998	▲ 5.5
13	3,171,532	▲ 32,765	▲ 1.0	1,113,587	注 ▲ 37,946	▲ 3.3	247,763	▲ 10,444	▲ 4.0
14	3,144,323	▲ 27,209	▲ 0.9	1,100,039	▲ 13,548	▲ 1.2	235,662	▲ 12,101	▲ 4.9
15	3,117,004	▲ 27,319	▲ 0.9	1,085,585	▲ 14,454	▲ 1.3	224,192	▲ 11,470	▲ 4.9
16	3,083,597	▲ 33,407	▲ 1.1	1,069,151	▲ 16,434	▲ 1.5	211,990	▲ 12,202	▲ 5.4
17	3,042,122	▲ 41,475	▲ 1.3	1,048,860	▲ 20,291	▲ 1.9	200,762	▲ 11,228	▲ 5.3
18	2,998,402	▲ 43,720	▲ 1.4	1,027,128	▲ 21,732	▲ 2.1	189,617	▲ 11,145	▲ 5.6
19	2,951,296	▲ 47,106	▲ 1.6	1,003,432	▲ 23,696	▲ 2.3	176,981	▲ 12,636	▲ 6.7
19-6	—	▲ 331,196	▲ 10.1	—	▲ 171,082	▲ 14.6	—	▲ 135,333	▲ 43.3

注) 平成13年の純減数については、調査区分の変更により、一般行政部門から公営企業等会計部門に23,147人が移動しているためであり、その影響分を除いた場合の一般行政部門の増減数は、▲14,799人(▲1.3%)となる。

## 公務員の労働基本権について

区 分		団 結 権	団 体 交 渉 権	争 議 権
地 方 公 務 員	下記以外の 職員	○ 職員団体制度（地公法 52③、教特法29①） 〔ただし、警察職員、 消防職員は、団結 が禁止されている （地公法52⑤）〕	△ 当局と交渉することはできる が、団体協約を締結する権利 は有しない（地公法55①・②） 〔ただし、法令、条例等に 抵触しない範囲での書面 協定は締結できる。 （地公法55⑨）〕	× 争議行為等は 禁止されてい る（地公法37 ①）
	技能労務職 員、公営企業 職員及び特定 地方独立行政 法人職員	○ 労働組合制度 （地公労法5①） 〔技能労務職員は職 員団体を結成す こともできる （地公労法附則⑤）〕	○ 当局と交渉することができ、 団体協約を締結する権利を有 する（地公労法7） 〔ただし、協約の効力には 一定の制限がある （地公労法8～10）〕	× 争議行為は禁 止されている （地公労法11 ①）
国 家 公 務 員 等	非現業職員	○ 職員団体制度 （国公法108の2③） 〔ただし、警察職員、 海上保安庁職員、 監獄職員は団結が 禁止されている （国公法108の2⑤）〕	△ 当局と交渉することはできる が、団体協約を締結する権利 は有しない （国公法108の5①・②）	× 争議行為等は 禁止されてい る（国公法98 ②）
	現業（国有林 野事業）、 特定独立行政 法人及び郵政 公社職員	○ 労働組合制度 （特独労法4①）	○ 当局と交渉することができ、 団体協約を締結する権利を有 する（特独労法8） 〔ただし、協約の効力には 一定の制限がある （特独労法16）〕	× 争議行為は禁 止されている （特独労法17 ①）

注1： 一般職の公務員についてまとめたものである。

2： 地公法は地方公務員法、地公労法は地方公営企業等の労働関係に関する法律、教特法は教育公務員特例法、国公法は国家公務員法、特独労法は特定独立行政法人等の労働関係に関する法律をそれぞれ指すものである。

## 参照条文

### ○地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）（抄）

（交渉）

第五十五条（略）

2 職員団体と地方公共団体の当局との交渉は、団体協約を締結する権利を含まないものとする。

3～11（略）

（特例）

第五十七条 職員のうち、公立学校（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）に規定する公立学校をいう。）の教職員（同法に規定する校長、教員及び事務職員をいう。）、単純な労務に雇用される者その他その職務と責任の特殊性に基いてこの法律に対する特例を必要とするものについては、別に法律で定める。但し、その特例は、第一条の精神に反するものであつてはならない。

（他の法律の適用除外）

第五十八条 労働組合法（昭和二十四年法律第七十四号）、労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）及び最低賃金法（昭和三十四年法律第三十七号）並びにこれらに基く命令の規定は、職員に関して適用しない。

2～5（略）

### ○地方公営企業法（昭和二十七年法律第二百九十二号）（抄）

（給与）

第三十八条 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。

（他の法律の適用除外等）

第三十九条 企業職員については、地方公務員法第五条、第八条（第一項第六号、第三項及び第五項を除く。）、第十四条第二項、第二十三条から第二十六条の三まで、第二十六条の五第三項、第三十七条、第三十九条第四項、第四十条第二項、第四十六条から第四十九条まで、第五十二条から第五十六条まで及び第五十八条（同条第三項中労働基準法第十四条第二項及び第三項に係る部分並びに同法第七十五条から第八十八条まで及び船員法第八十九条から第九十六条までに係る部分（地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律第二百一十一号）第二条第一項に規定する者に適用される場合に限る。）を除く。）、地方公務員の育児休

業等に関する法律（平成三年法律第百十号）第四条第二項、第七条、第八条、第十四条、第十五条及び第十九条、地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律（平成十二年法律第五十一号）第六条並びに行政不服審査法（昭和三十七年法律第百六十号）の規定は、適用しない。

2～4 （略）

○地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和二十七年法律第二百八十九号）  
（抄）

（団体交渉の範囲）

第七条 第十三条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、地方公営企業等の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。

- 一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- 二 昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項
- 三 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

（予算上資金上不可能な支出を内容とする協定）

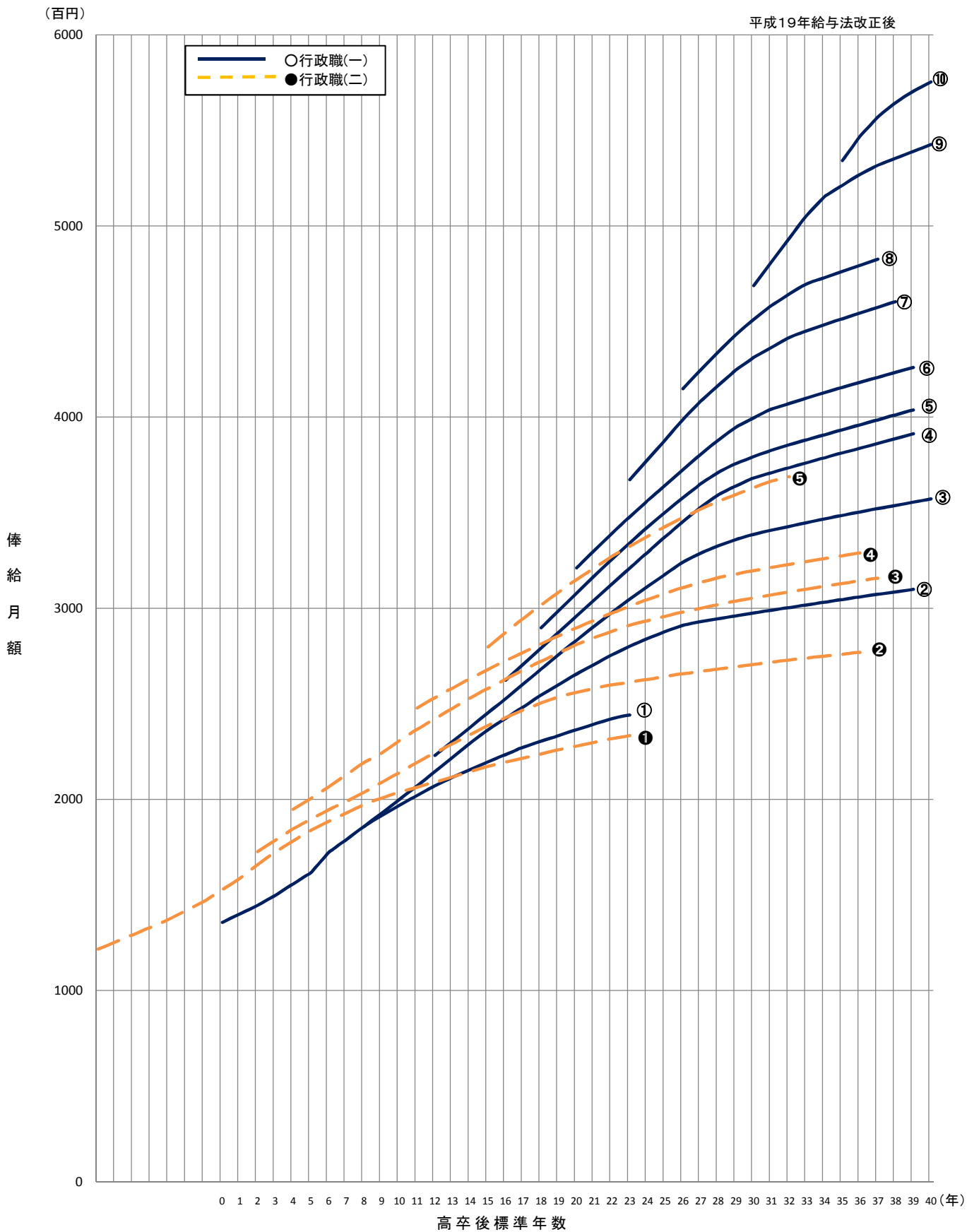
第十条 地方公営企業の予算上又は資金上、不可能な資金の支出を内容とするいかなる協定も、当該地方公共団体の議会によつて所定の行為がなされるまでは、当該地方公共団体を拘束せず、且つ、いかなる資金といえども、そのような協定に基いて支出されてはならない。

附 則

- 5 地方公務員法第五十七条に規定する単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員であつて、第三条第四号の職員以外のものに係る労働関係その他身分取扱いについては、その労働関係その他身分取扱いに関し特別の法律が制定施行されるまでの間は、この法律(第十七条を除く。)及び地方公営企業法第三十七条から第三十九条までの規定を準用する。この場合において、同法第三十九条第一項中「第四十九条まで、第五十二条から第五十六条まで」とあるのは「第四十九条まで」と、同条第三項中「地方公営企業の管理者」とあるのは「任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。）」と読み替えるものとする。



国の行政職俸給表（一）と行政職俸給表（二）の俸給月額比較



## 地方公共団体における技能労務職員の給料表の形態

### ○ 給料表のパターン

#### パターン1「行(二)」

国の行(二)と全く同じ(5級制)

#### パターン2「行(二)相当」

国の行政職給料表(二)に、行政職給料表(一)の6級を追加、1級～3級の号給を追加 等

#### パターン3「行(一)相当」

一般行政職給料表の1級～5級と同じ 等

#### パターン4「合成」

国行(二)の1級～4級と行(一)の5級・6級を合成 等  
(独自部分よりも合成部分の比重が大きい。)

#### パターン5「独自」

国の旧行(二)(6級制)、一般行政職給料表(独自給料表)の1級～5級、  
全くの独自 等

### ○ パターン別の団体数

(平成20年1月1日現在)

区分	都道府県	政令指定都市	市区町村	合計
行(二)	4	0	617	621
行(二)相当	7	3	101	111
行(一)相当	15	0	580	595
合成	14	0	165	179
独自	7	14	234	255
合計	47	17	1,697	1,761

※1 平成20年1月1日現在市区町村数 1,803団体

※2 平成20年1月1日現在で技能労務職員がいない団体 106団体

## 行政職俸給表(二)級別資格基準

職務の級を決定する場合に必要な資格(必要在級年数、必要経験年数)は級別資格基準表に定めがある。

表中の「別に定める」とされている資格基準は、下段の表のとおり定めがある。資格基準が定められていない場合は、個別に人事院の承認を得る必要がある。

○ 行政職俸給表(二)級別資格基準表(人事院規則9-8 別表第2 口)

職種	学歴免許等	職務の級				
		1級	2級	3級	4級	5級
技能職員	高校卒		6	別に定める	別に定める	別に定める
		0	6			
	中学卒		9	別に定める	別に定める	別に定める
		0	9			
労務職員(甲)	中学卒		別に定める	別に定める	別に定める	
		0				
労務職員(乙)	中学卒		別に定める	別に定める		

(備考)

○ 職種欄

- ・ 技能職員:電話交換手、自動車運転手等
- ・ 労務職員(甲):守衛等
- ・ 労務職員(乙):用務員等

○ 学歴免許等欄

- ・ 自動車運転手等の学歴免許等欄の適用は、その者の学歴免許等の資格にかかわらず「高校卒」の区分による。

○ 職務の級欄

- ・ 上段:必要在級年数、下段:必要経験年数

○ 行政職俸給表(二)級別資格基準表中「別に定める」とされている資格基準(給実甲第470号)

職員	職務の級	資格基準
電話交換手	行政職(二) 3級	1 電話交換手を直接指揮監督する者であること。 2 中学卒後22年(数名の電話交換手を直接指揮監督する者にあつては、20年)以上の経験年数を有していること。 3 行政職俸給表(二)2級49号俸(数名の電話交換手を直接指揮監督する者にあつては、2級41号俸)以上の号俸を受けていること。
自動車運転手等	行政職(二) 3級	1 高度の技能又は経験を必要とする自動車運転手等であること。 2 自動車運転等の免許取得後15年以上の経験年数を有していること。 3 行政職俸給表(二)2級41号俸以上の号俸を受けていること。
	行政職(二) 4級	1 相当数の自動車運転手等を直接指揮監督する者であること。 2 自動車運転等の免許取得後25年以上の経験年数を有していること。 3 行政職俸給表(二)3級61号俸以上の号俸を受けていること。
守衛等	行政職(二) 2級	1 中学卒後20年(特に困難な業務に従事する守衛等にあつては、18年)以上の経験年数を有していること。 2 行政職俸給表(二)1級61号俸以上の号俸を受けていること。
	行政職(二) 3級	1 数名の守衛等を直接指揮監督する者であること。 2 中学卒後25年以上の経験年数を有していること。 3 行政職俸給表(二)2級57号俸以上の号俸を受けていること。
用務員等	行政職(二) 2級	1 用務員等を直接指揮監督する者であること。 2 中学卒後25年以上の経験年数を有していること。 3 行政職俸給表(二)1級77号俸以上の号俸を受けていること。

## 給与に関する「同種・同等比較の原則」について

- 「同種・同等比較の原則」とは、異なる集団間での給与の比較を行う場合に、それぞれの集団における給与の単純平均を比較することは適当でないことから、一般的と考えられる給与決定要素の条件を揃えて、同種・同等の者同士の給与を比較するという考え方。
- 現在、わが国では、国・地方ともに、公務員給与については、民間準拠を基本に人事院勧告や人事委員会勧告が行われているが、その前提として、「同種・同等比較の原則」に則り、一般的な事務・技術職について、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の属性を揃えたラスパイレス比較が行われている。

### 【参考1】「職員の給与に関する報告」(人事院・平成17年8月)(抄)

非正規社員及び派遣労働者は、短期雇用を前提に、時給制が多く、諸手当の支給割合が低いなど、雇用形態、賃金形態が常勤社員とは明確に異なっていることから、官民比較の対象とすることは困難である。

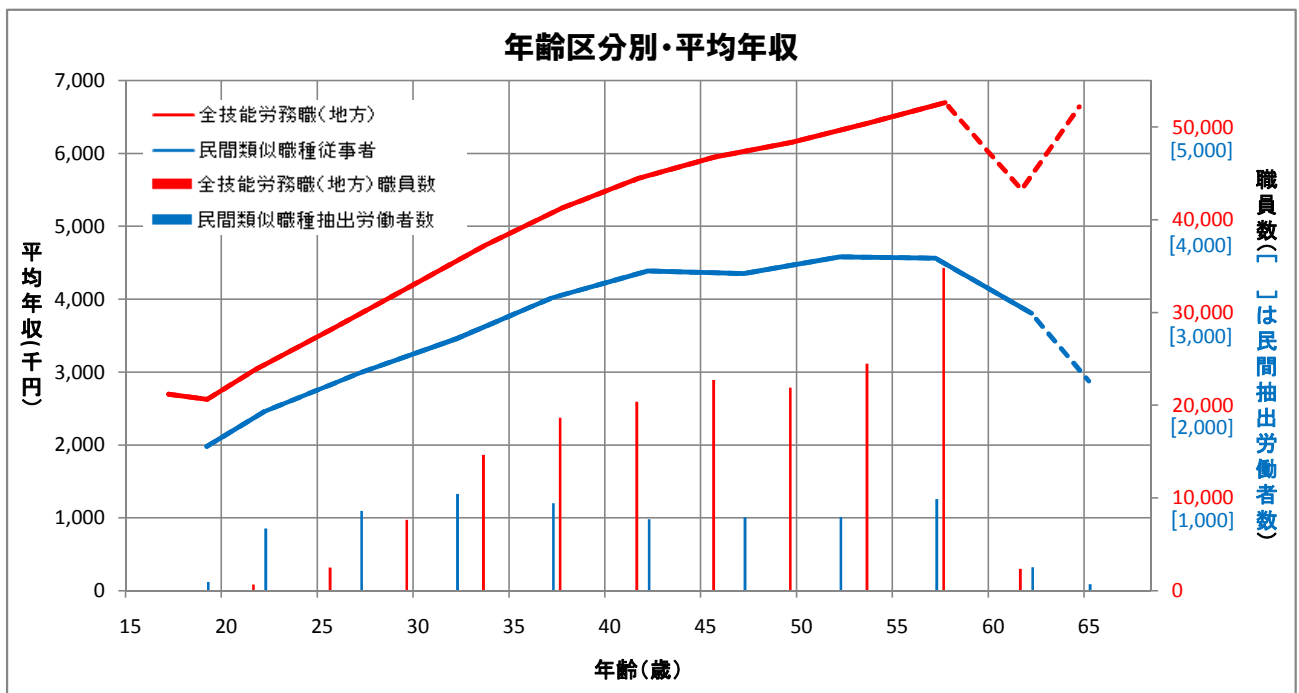
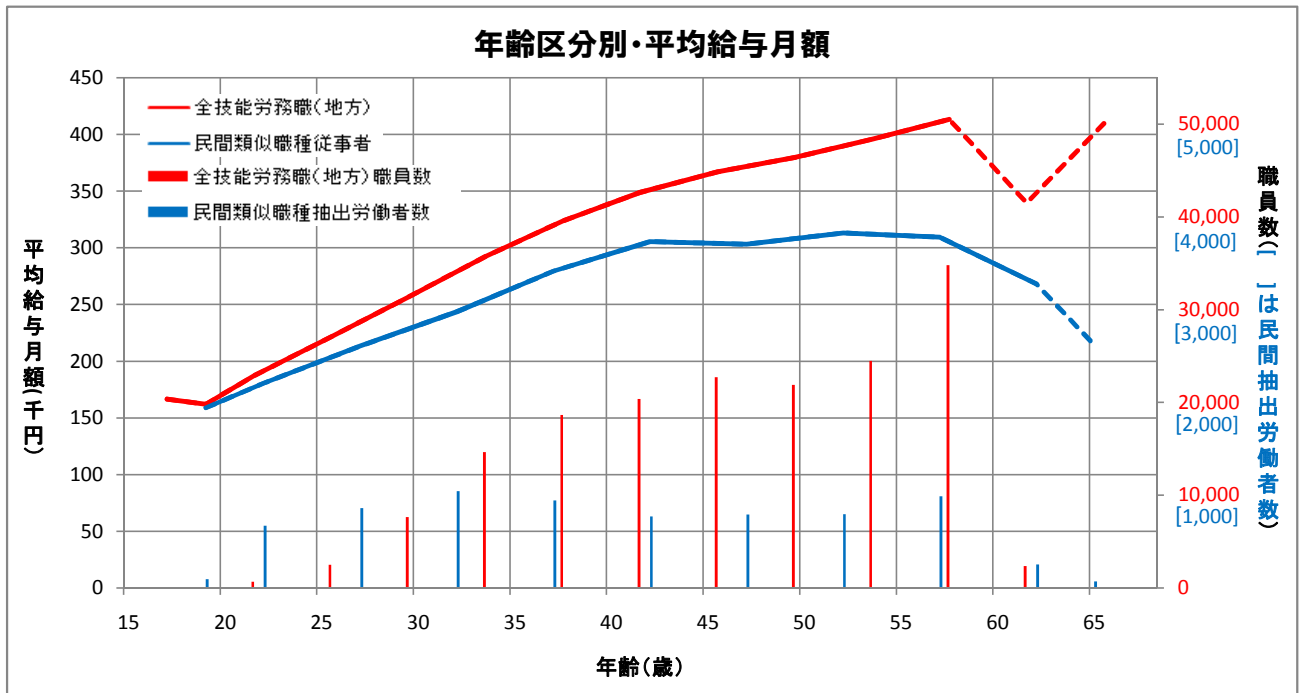
官民比較の方法については、今後とも、民間企業の実態等を的確に把握していくほか、学識経験者の研究会を設けて、検討を行っていくこととする。

### 【参考2】「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」報告書(平成18年7月)(抄)

ラスパイレス比較を用いた官民比較の方法により給与水準が定められる公務員は、公務員試験(競争試験)による能力の実証を経て正規の公務員として採用され、基本的に長期間にわたって公務サービスに従事する職員である。その勤務に対する対価としての給与水準は、民間の従業員のうち同様の勤務形態により企業を支えている正規従業員を対象とすべきであり、民間の非正規労働者、パートタイマーなどを含めることは適当ではない。

## 抽出比較手法による年齢・経験年数区分別の給与水準比較

## I 年齢区分別・全技能労務職(民間は調理士、守衛、自家用乗用自動車運転者、用務員、廃棄物処理業従業員)



1. 全技能労務職(地方)のデータは、平成19年地方公務員給与実態調査により算出した推計値である。指定統計の年度(5年おき)以外は、年齢区分別のデータは、技能労務職員全体についてのものしか存在しない。(職種の小区区分ごとのデータが存在しない。)

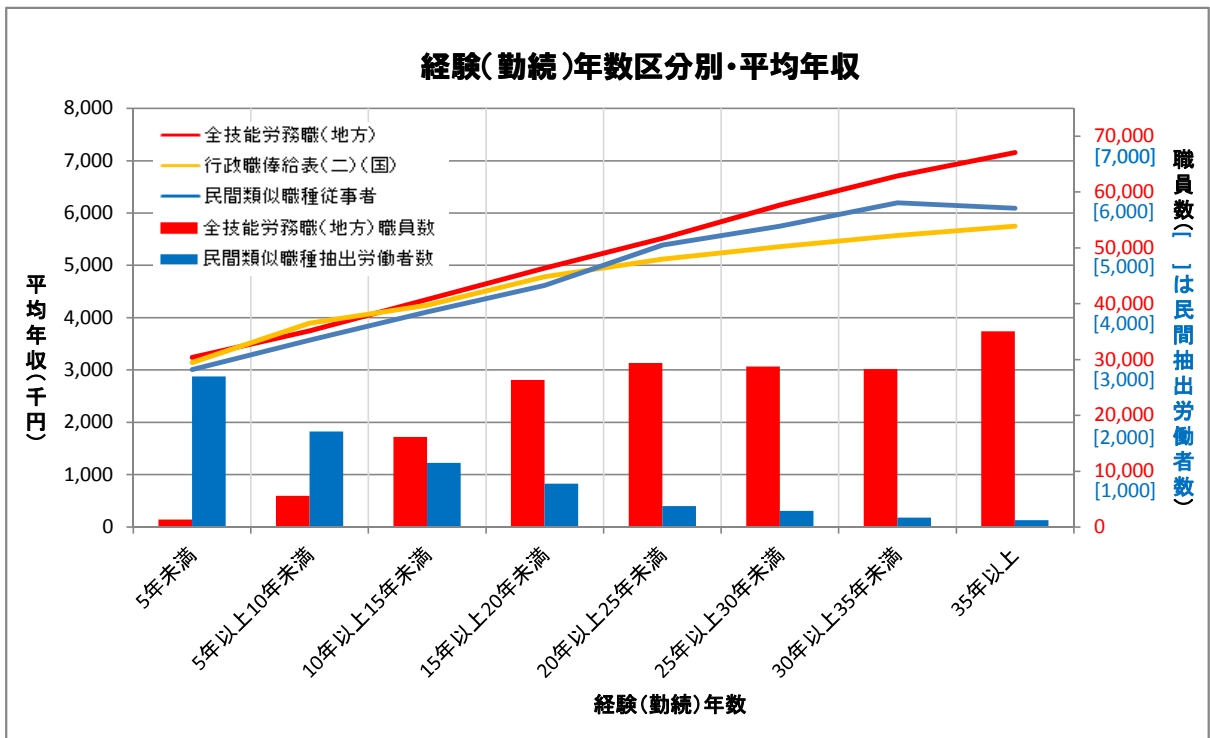
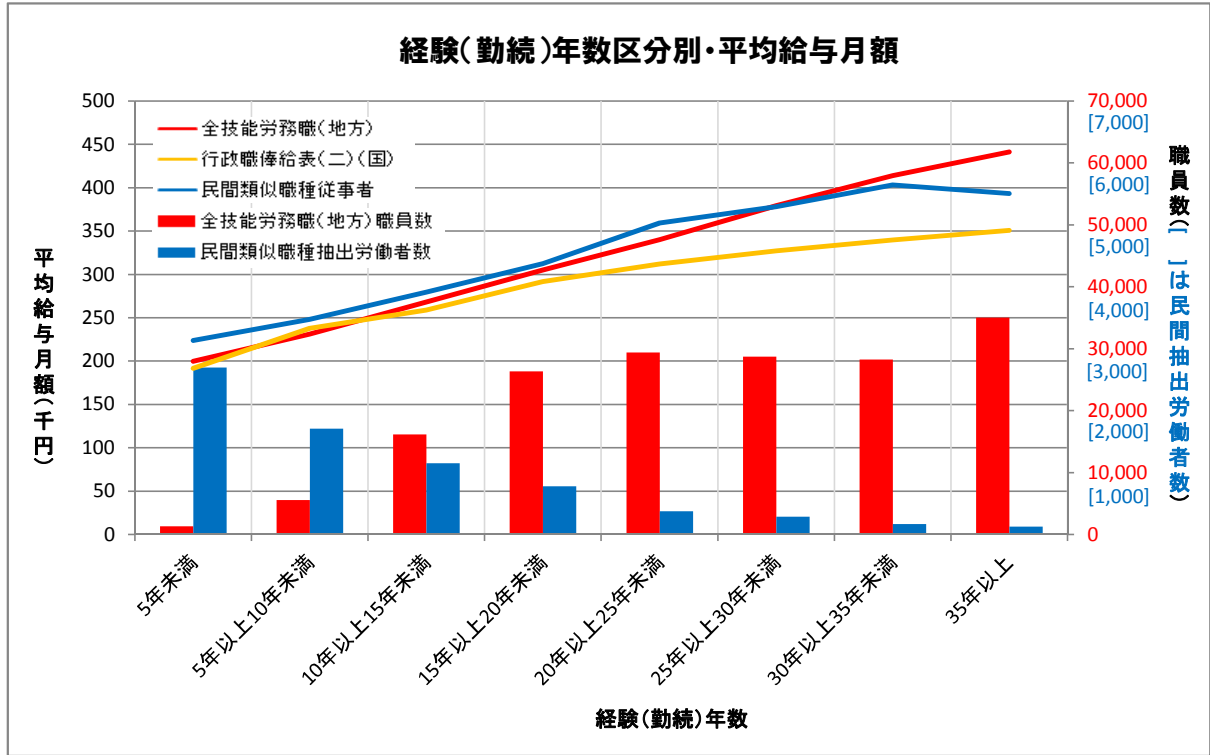
2. 民間類似職種従事者のデータは、平成19年賃金構造基本統計調査のデータ使用許可を得て、①事業規模50人以上の事業所に属する従業員、②職種が調理士、守衛、自家用乗用自動車運転者、用務員である者又は廃棄物処理業従業員であるもの、③正社員、正職員でかつ、雇用期間に定めのないものを抽出したものである。

3. 「年齢区分別・平均給与月額」は、各年齢区分に属する者の給与月額(民間は「所定内給与額」)の平均値をグラフ化したものである。

4. 「年齢区分別・平均年収」は、各年齢区分に属する者の平均給与月額に12を乗じ、期末・勤勉手当(民間は「年間賞与その他特別給与額」)の平均支給額(推計値)を加算した額をグラフ化したものである。

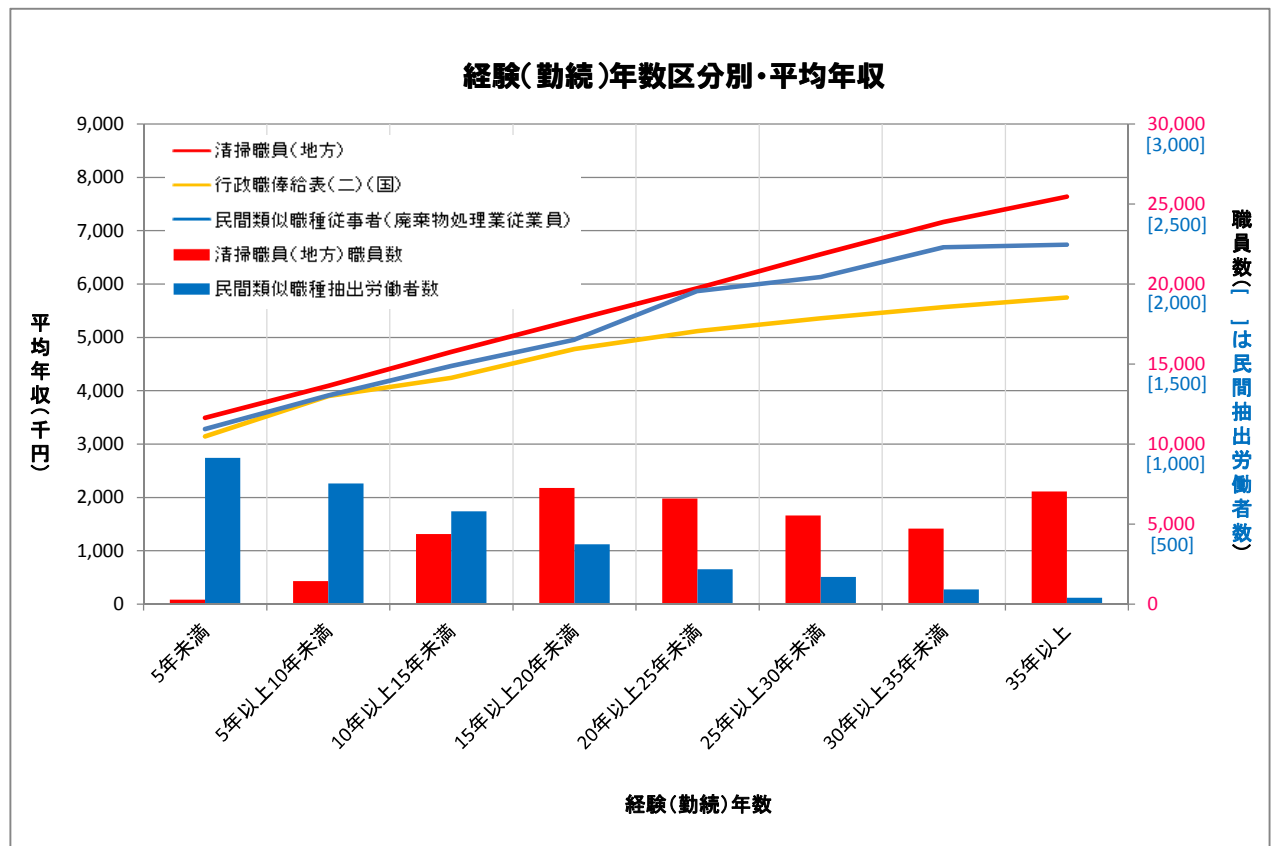
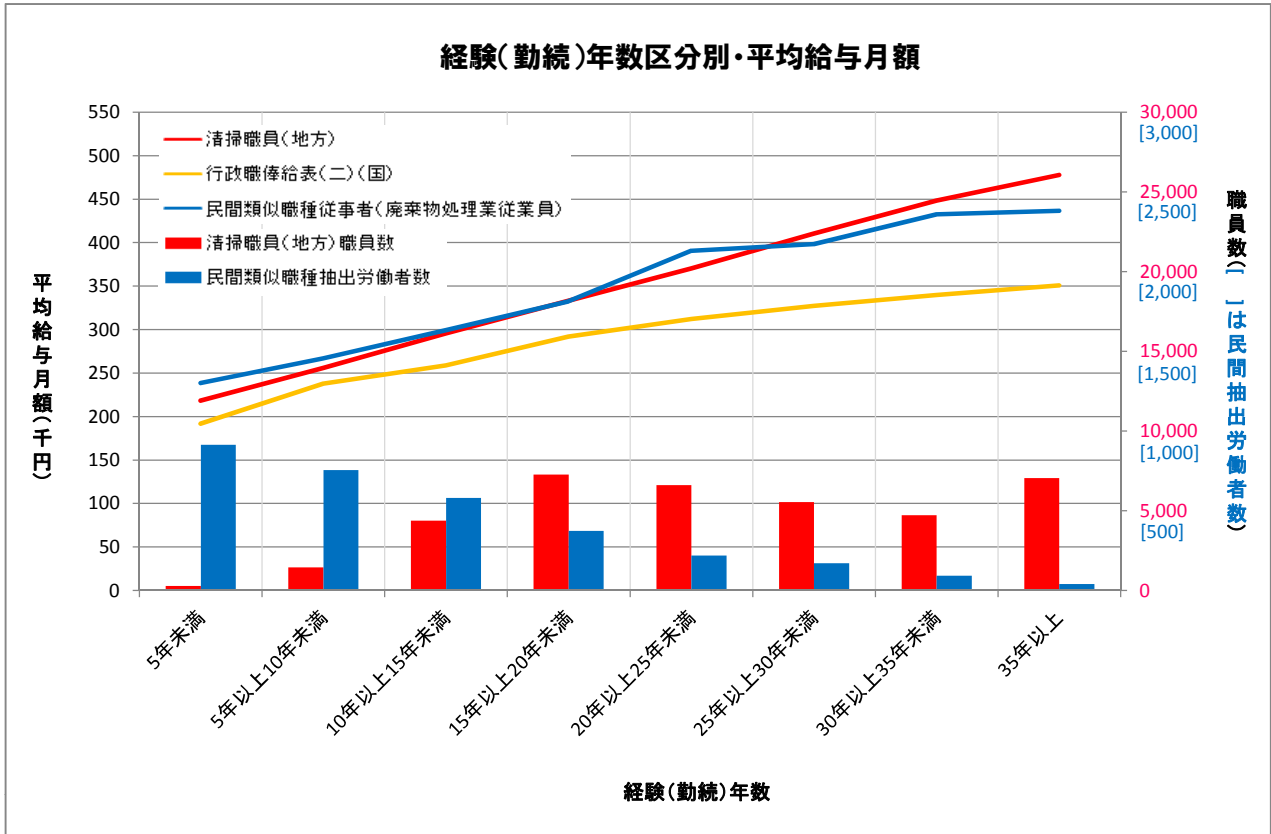
(注) 国家公務員・行政職俸給表(二)適用者の年齢別・平均給与月額については非公表である。

II-1 経験(勤続)年数区分別・全技能労務職  
 (民間は調理士、守衛、自家用乗用自動車運転者、用務員、廃棄物処理業従業員)

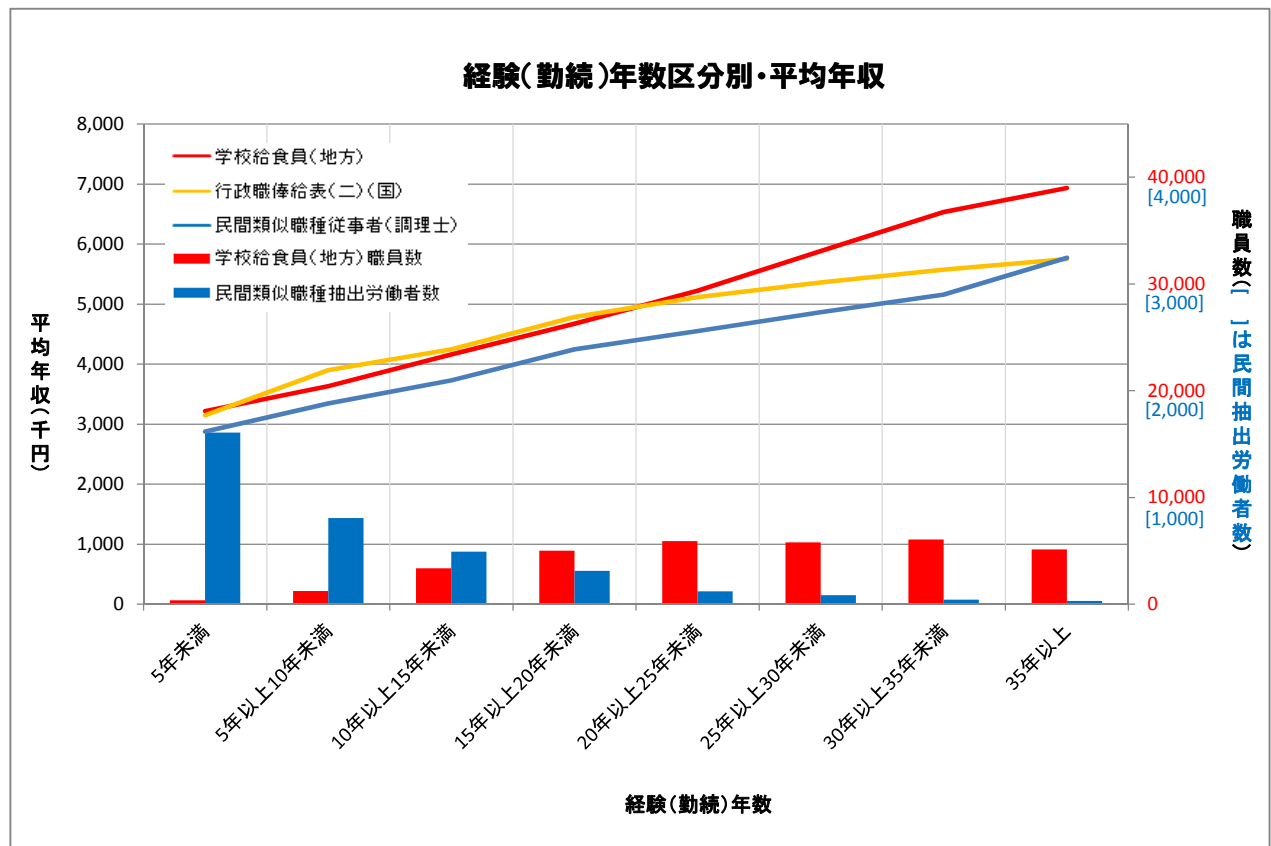
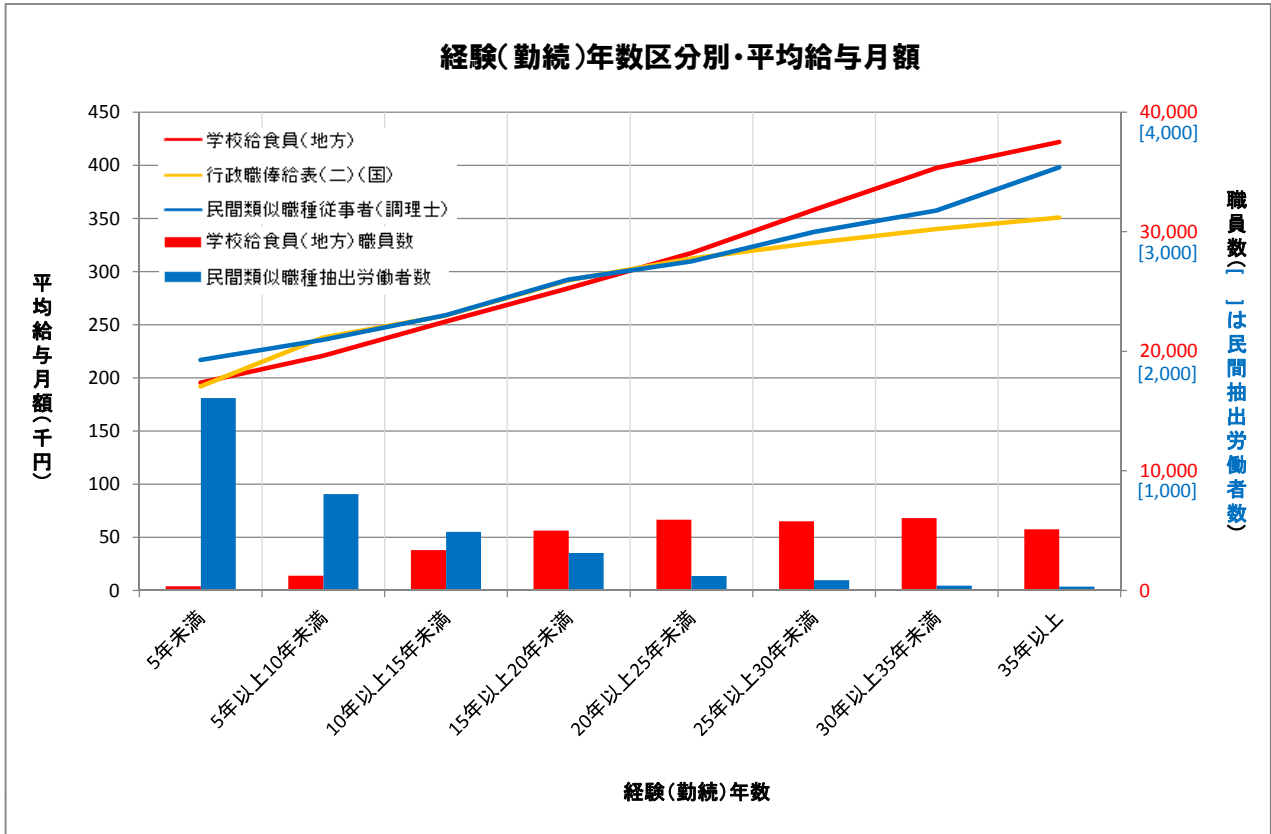


1. 全技能労務職(地方)のデータは、平成19年地方公務員給与実態調査により算出した推計値である。  
 2. 行政職俸給表(二)(国)のデータは、平成19年国家公務員給与等実態調査により算出した推計値である。  
 3. 民間類似職種従事者のデータは、平成19年賃金構造基本統計調査のデータ使用許可を得て、①事業規模50以上の事業所に属する従業員、②職種が調理士、守衛、自家用乗用自動車運転者、用務員である者又は廃棄物処理業従業員であるもの、③正社員、正職員でかつ、雇用期間に定めのないものを抽出したものである。  
 4. 経験(勤続)年数については、地方公務員及び国家公務員は経験年数、民間は勤続年数により区分している。  
 5. 「経験(勤続)年数区分別・平均給与月額」は、各経験(勤続)年数区分に属する者の給与月額(民間は「所定内給与額」)の平均値をグラフ化したものである。  
 6. 「経験(勤続)年数区分別・平均年収」は、各経験(勤続)年数区分に属する者の平均給与月額に12を乗じ、期末・勤勉手当(民間は「年間賞与その他特別給与額」)の平均支給額(推計値)を加算した額をグラフ化したものである。

II-2 経験(勤続)年数区分別・清掃職員

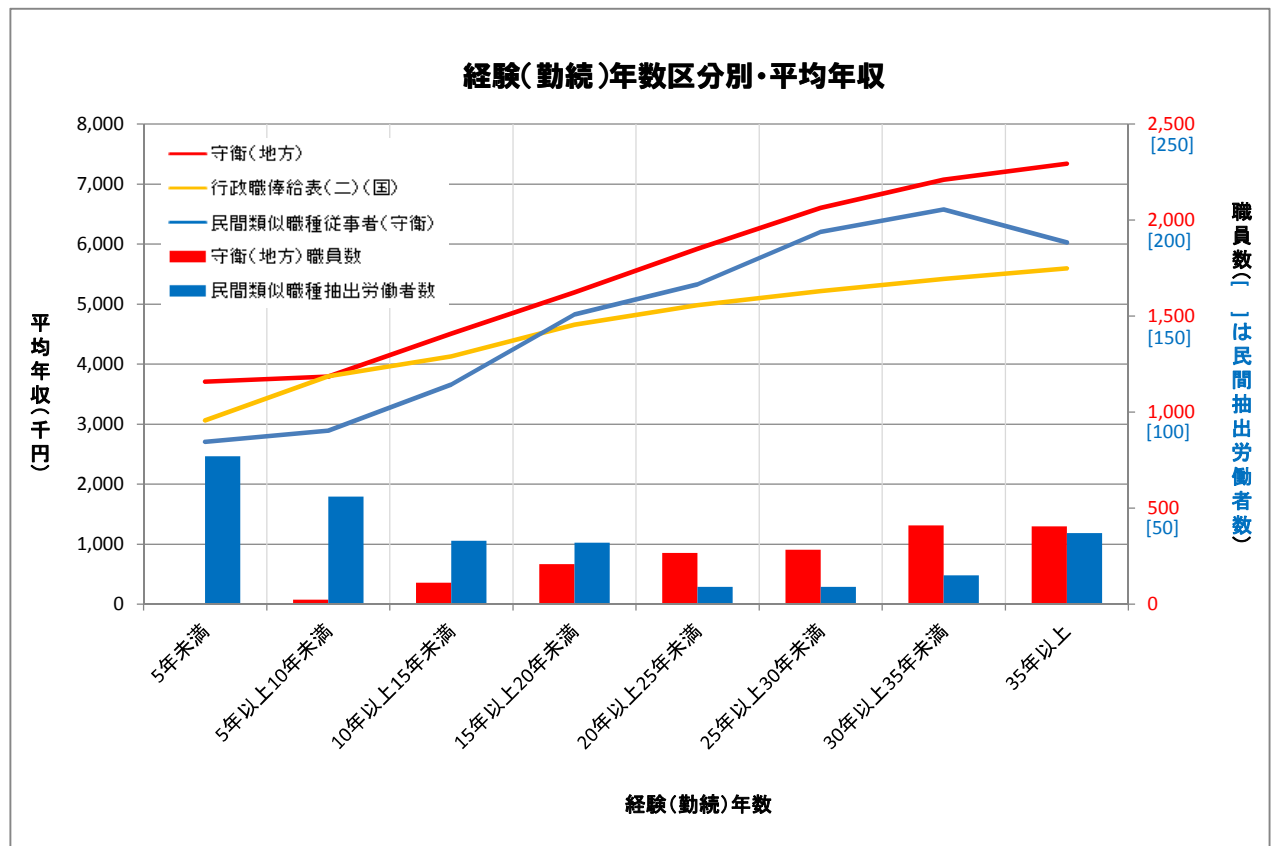
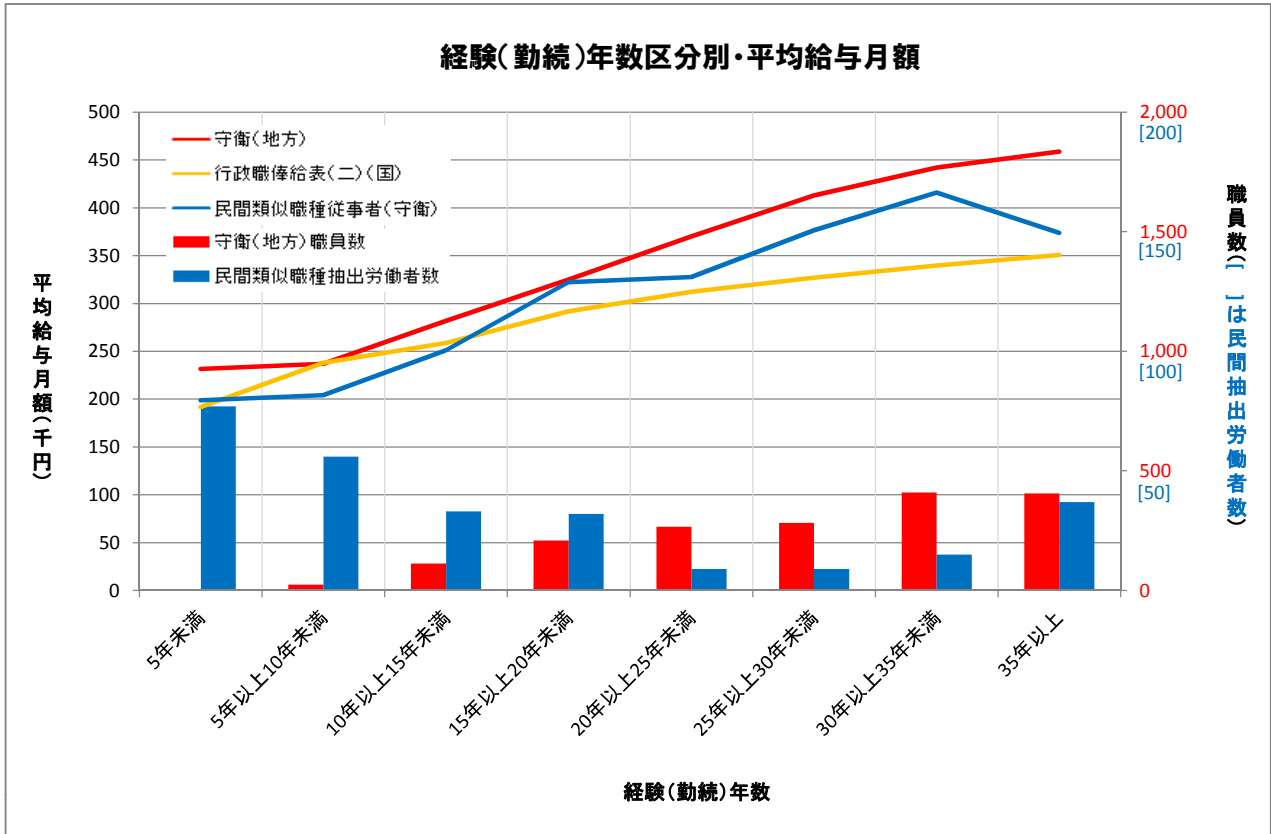


II-3 経験(勤続)年数区分別・学校給食員

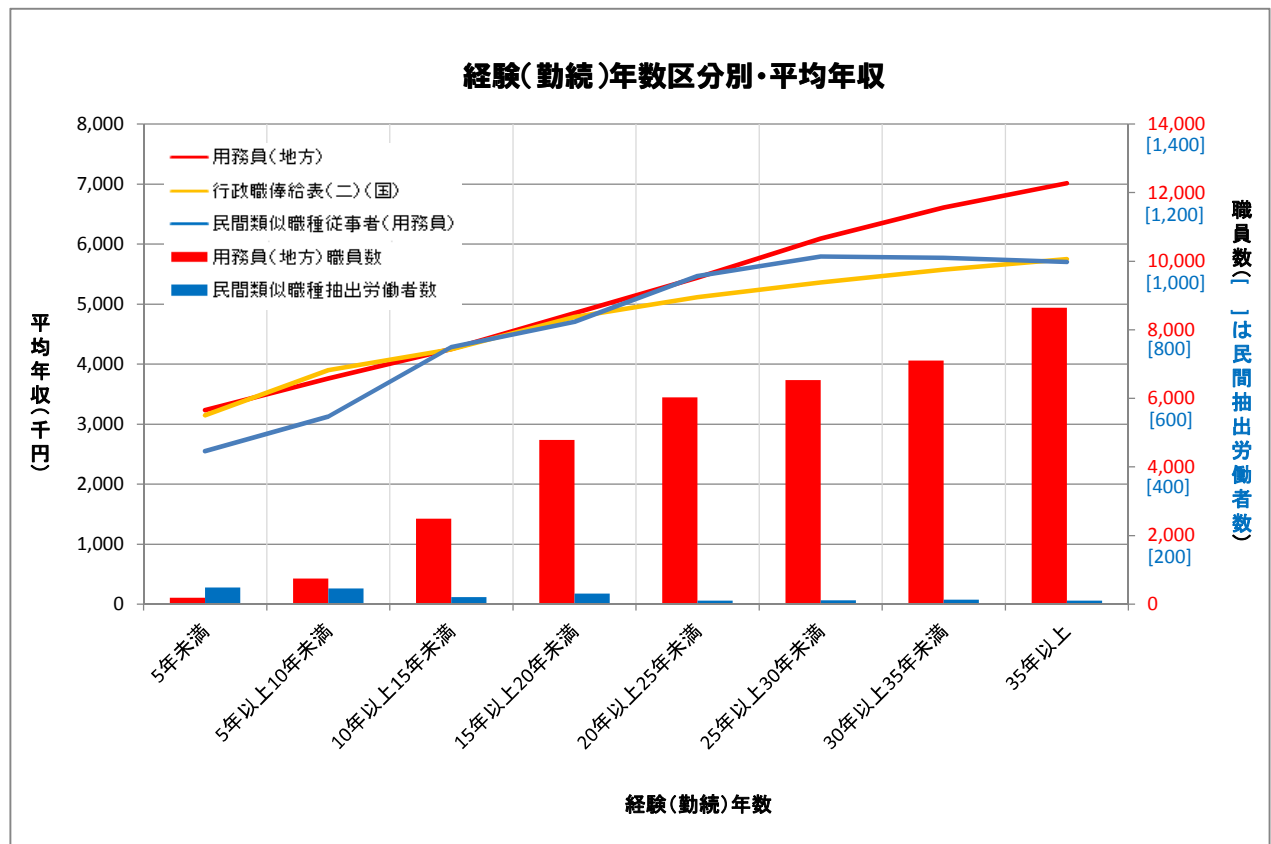
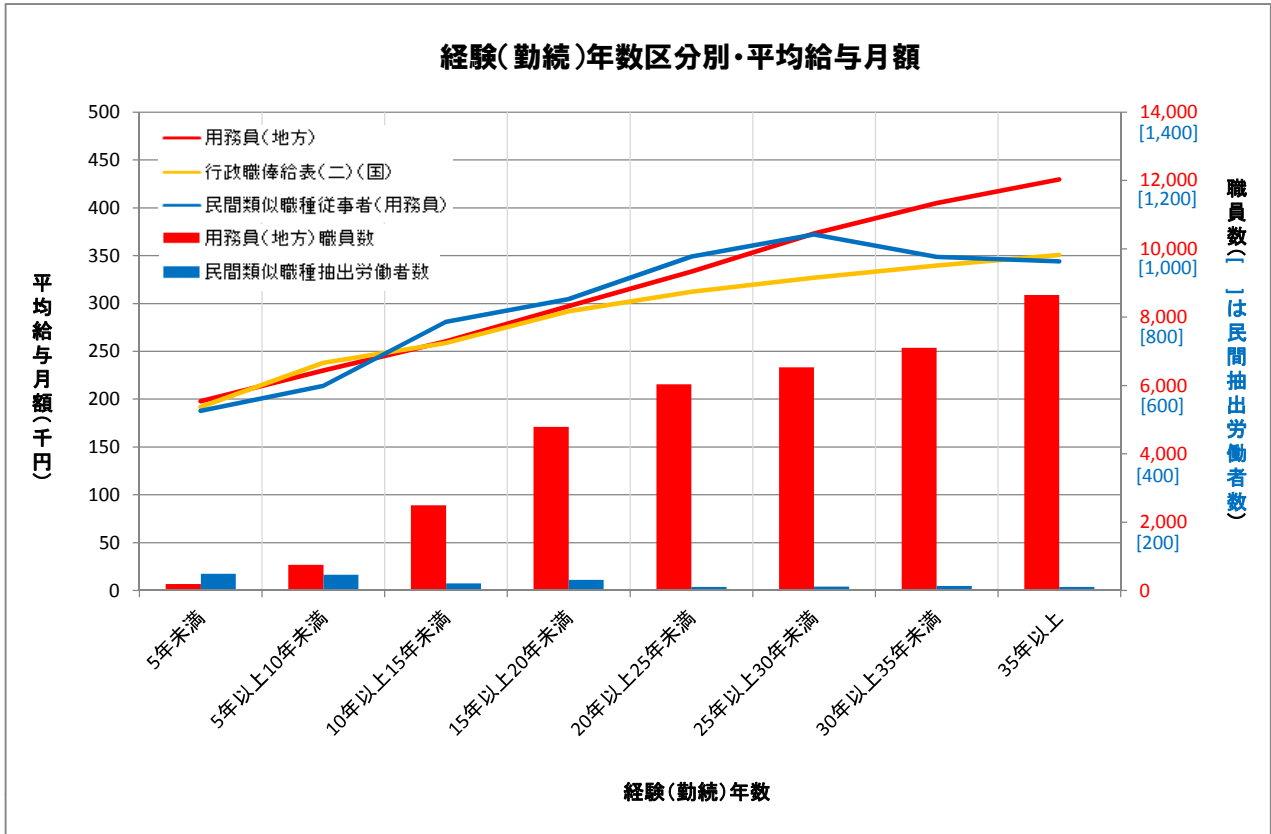




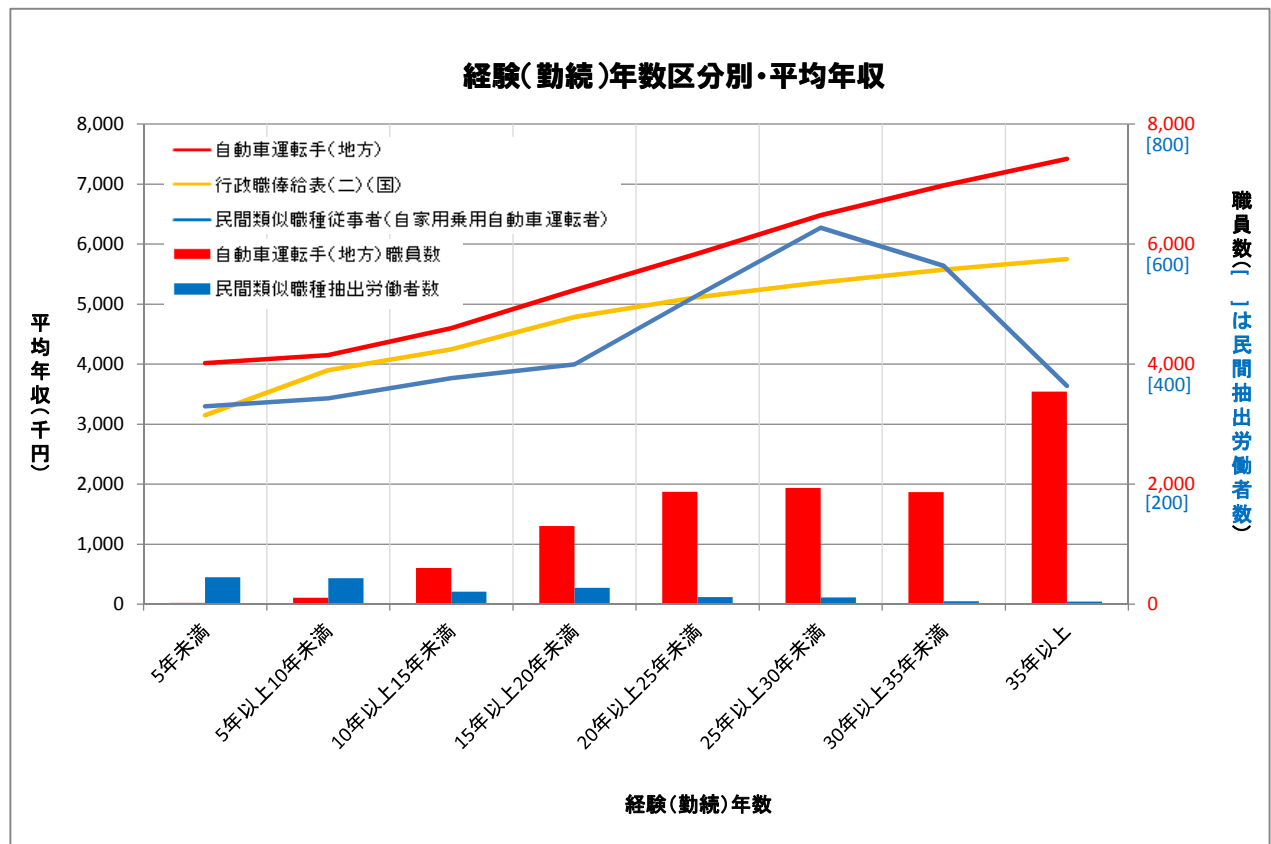
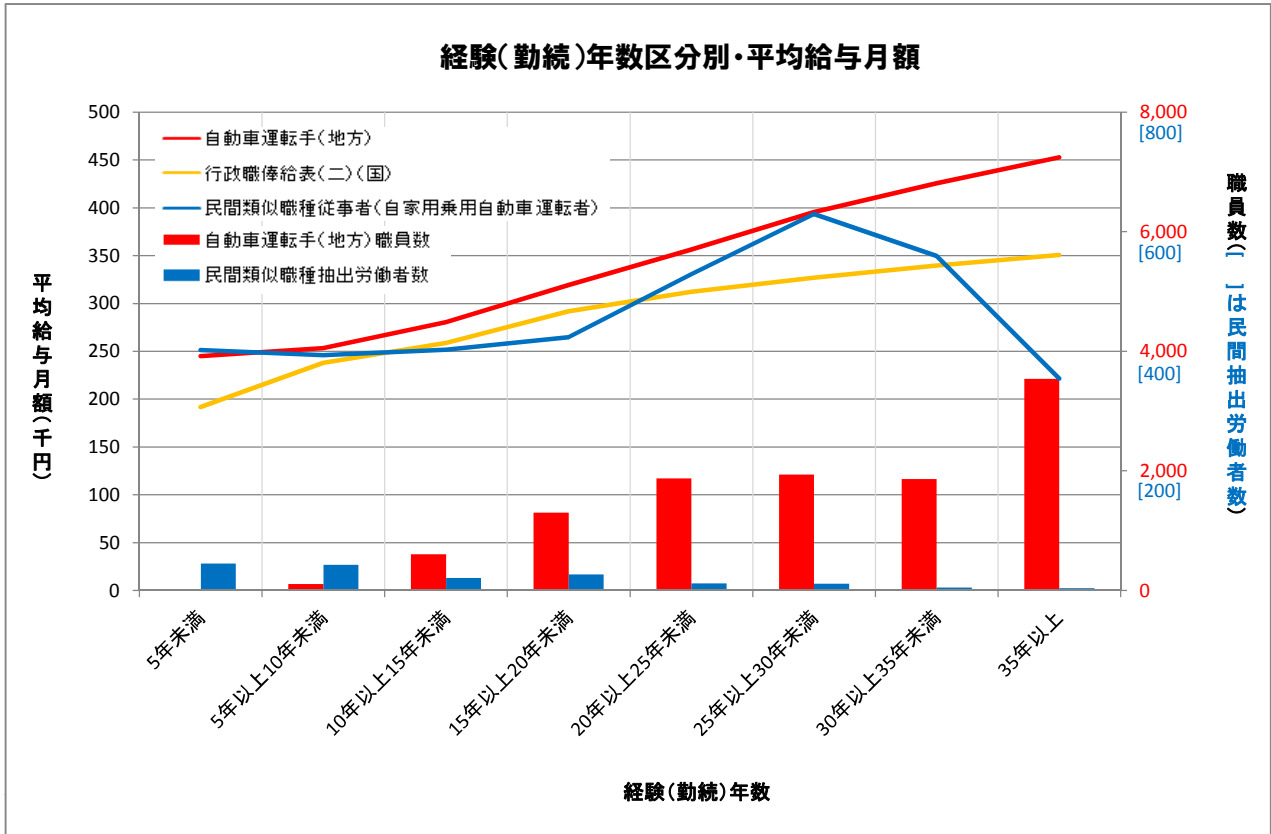
II-4 経験(勤続)年数区分別・守衛



II-5 経験(勤続)年数区分別・用務員



II-6 経験(勤続)年数区分別・自動車運転手



## 一般行政職相当職種と技能労務職相当職種の給与水準比較

## I 賃金センサスデータ（公表ベース）

～ 事業所規模5人以上、技能労務職員と雇用形態・勤務形態の異なる者を含む。

（単位：歳、百円、十人）

産業区分		年齢	所定内給与月額	労働者数
鉱業		46.6	3,019	1,586
建設業		43.1	3,211	148,109
製造業		41.7	2,968	610,571
電気・ガス・熱供給・水道業		40.4	4,057	14,406
情報通信業		37.3	3,724	79,303
運輸業		44.5	2,800	175,509
卸売・小売業		39.7	2,955	306,119
金融・保険業		40.6	3,773	85,905
不動産業		41.0	3,639	16,387
サービス業	学術・開発研究機関	40.1	4,199	15,603
	その他生活関連サービス業	38.4	2,690	9,777
	物品賃貸業	39.7	3,125	9,238
	広告業	37.5	4,084	5,074
	政治・経済・文化団体	45.3	3,369	7,724
合計		41.4	3,093	1,485,311

	年齢	所定内給与月額
一般行政職相当の民間給与	41.4	3,093 …… (A)

## ＜賃金センサスにおける技能労務職員等に相当する職種との比較＞

（単位：歳、百円）

技能労務職相当の民間給与	年齢	所定内給与月額 (B)	B/A
廃棄物処理業従業員	43.3	2,820	0.91
調理士	42.1	2,365	0.76
用務員	54.1	2,124	0.69
自家用乗用自動車運転者	53.1	2,294	0.74
守衛	56.4	2,370	0.77
内線電話交換手	41.4	2,132	0.69

※「内線電話交換手」については平成14年～16年の3ヶ年平均の数値  
（それ以外の職種は平成19年の数値）

## II 賃金センサスデータ（非公表ベース）

～ 事業所規模50人以上、技能労務職員と雇用形態・勤務形態の異なる者を含む。

（単位：歳、百円、十人）

産業区分	年齢	所定内給与月額	労働者数	
鉱業	42.9	3,730	426	
建設業	41.4	3,529	62,605	
製造業	40.8	3,019	487,071	
電気・ガス・熱供給・水道業	39.5	4,094	12,590	
情報通信業	37.0	3,808	64,190	
運輸業	44.0	2,814	115,041	
卸売・小売業	40.5	2,693	178,579	
金融・保険業	40.6	4,177	45,058	
不動産業	40.9	3,476	10,080	
サービス業	学術・開発研究機関	39.6	4,192	14,524
	その他生活関連サービス業	37.0	2,496	4,679
	物品賃貸業	37.6	3,349	4,450
	広告業	37.5	4,715	2,811
	政治・経済・文化団体	45.1	3,520	3,152
合計	40.8	3,112	1,005,256	



	年齢	所定内給与月額
一般行政職相当の民間給与	40.8	3,112

… (A)

<技能労務職員等に相当する職種との比較>

（単位：歳、百円、十人）

技能労務職相当の民間給与	年齢	所定内給与月額 (B)	労働者数	B/A
廃棄物処理業従業員	44.0	2,799	46,403	0.90
調理士	41.4	2,144	85,894	0.69
用務員	54.5	2,102	13,977	0.68
自家用乗用自動車運転者	53.6	2,298	8,088	0.74
守衛	56.0	2,390	12,200	0.77
内線電話交換手	40.7	1,996	600	0.64

※「内線電話交換手」については平成14年～16年の3ヶ年平均の数値  
（それ以外の職種は平成19年の数値）

Ⅲ 賃金センサスデータ（非公表ベース）

～ 事業所規模50人以上、技能労務職員と雇用形態・勤務形態の異なる者を除く。

（単位：歳、百円、十人）

産業区分	年齢	所定内給与月額	労働者数	全体に占める割合	
鉱業	41.8	3,892	361	84.8%	
建設業	40.7	3,647	56,231	89.8%	
製造業	39.8	3,293	402,282	82.6%	
電気・ガス・熱供給・水道業	39.2	4,156	11,920	94.7%	
情報通信業	36.9	3,987	57,052	88.9%	
運輸業	43.5	3,014	96,323	83.7%	
卸売・小売業	38.7	3,419	112,782	63.2%	
金融・保険業	40.0	4,406	39,172	86.9%	
不動産業	37.9	3,987	7,521	74.6%	
サービス業	学術・開発研究機関	39.5	4,298	13,014	89.6%
	その他生活関連サービス業	36.1	2,908	3,136	67.0%
	物品賃貸業	36.7	3,582	3,783	85.0%
	広告業	37.5	5,029	2,378	84.6%
	政治・経済・文化団体	43.9	3,986	2,098	66.6%
合計	39.9	3,447	808,053	80.4%	



	年齢	所定内給与月額
一般行政職相当の民間給与	39.9	3,447

… (A)

<技能労務職員等に相当する職種との比較>

（単位：歳、百円、十人）

技能労務職相当の民間給与	年齢	所定内給与月額 (B)	労働者数	全体に占める割合	B/A
廃棄物処理業従業員	42.9	2,916	38,425	82.8%	0.85
調理士	40.6	2,369	57,182	66.6%	0.69
用務員	51.4	2,787	6,437	46.1%	0.81
自家用乗用自動車運転者	50.6	2,626	4,429	54.8%	0.76
守衛	53.0	2,899	6,482	53.1%	0.84
内線電話交換手	40.7	1,996	600	100.0%	0.58

※「内線電話交換手」については平成14年～16年の3ヶ年平均の数値  
（それ以外の職種は平成19年の数値）

(参考)

### 技能労務職と一般行政職の水準比

#### 【地方】

区分	平均年齢	平均給与月額		平均給料月額	
			比率		比率
一般行政職	43.7	394,168	1.00	349,469	1.00
技能労務職	46.8	361,455	0.92	324,414	0.93
清掃職員	44.4	382,564	0.97	332,387	0.95
学校給食員	47.2	338,744	0.86	312,920	0.90
守衛	48.8	401,967	1.02	349,547	1.00
用務員	48.7	364,524	0.92	328,000	0.94
自動車運転手	50.2	379,188	0.96	343,688	0.98
電話交換手	48.6	377,284	0.96	350,101	1.00
その他	46.2	351,535	0.89	317,175	0.91

※ 平成19年地方公務員給与実態調査結果より。

「平均給与月額」は、国における公表数値に準じたもの（時間外勤務手当等を除いたもの）としている。

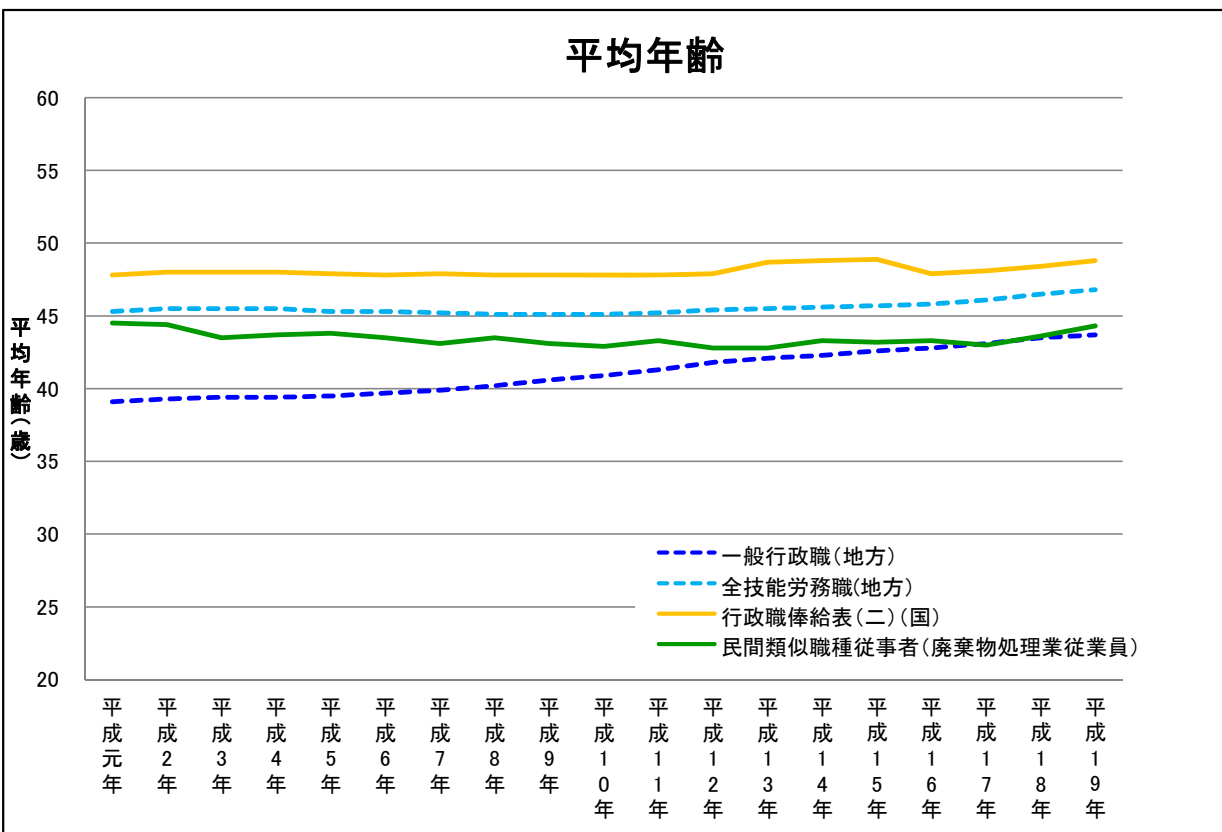
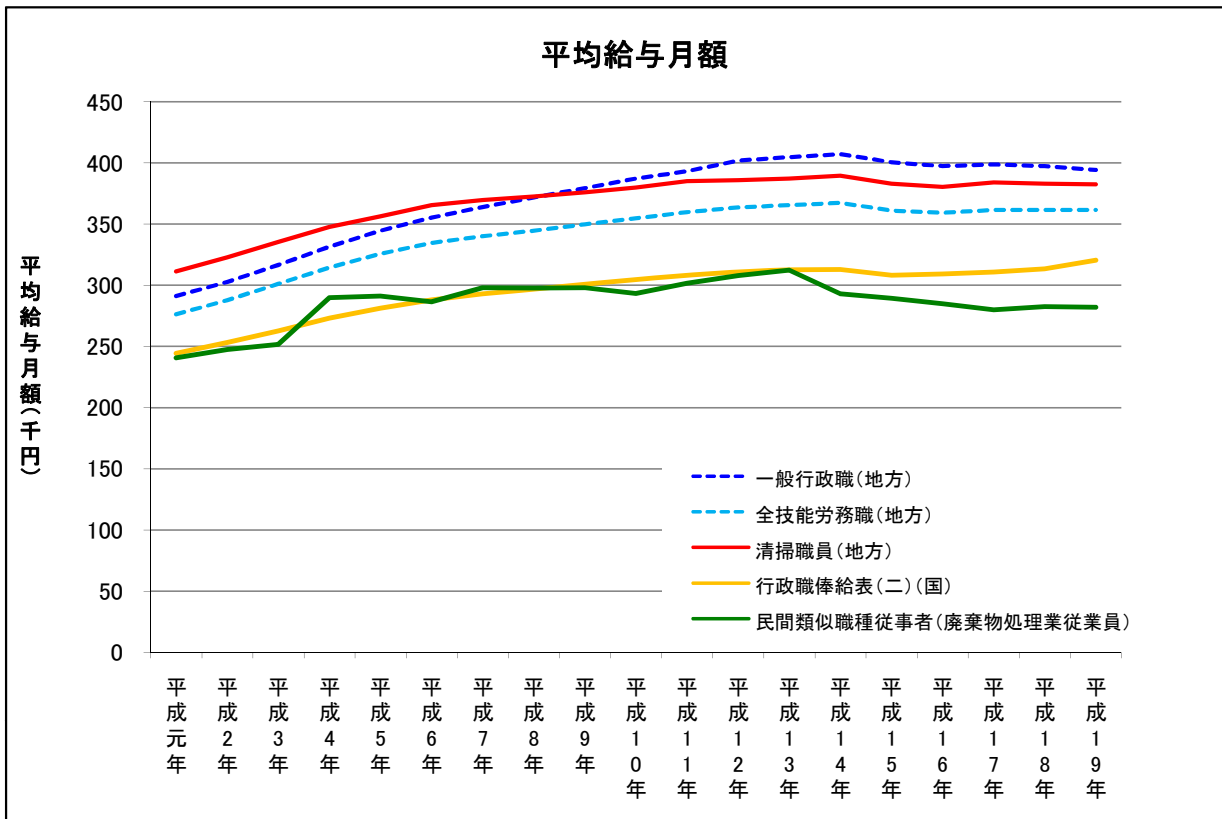
#### 【国】

区分	平均年齢	平均給与月額		平均俸給月額	
			比率		比率
行政職俸給表(一)	40.7	383,541	1.00	325,724	1.00
行政職俸給表(二)	48.8	320,514	0.84	287,094	0.88

※ 平成19年国家公務員給与等実態調査報告書より。

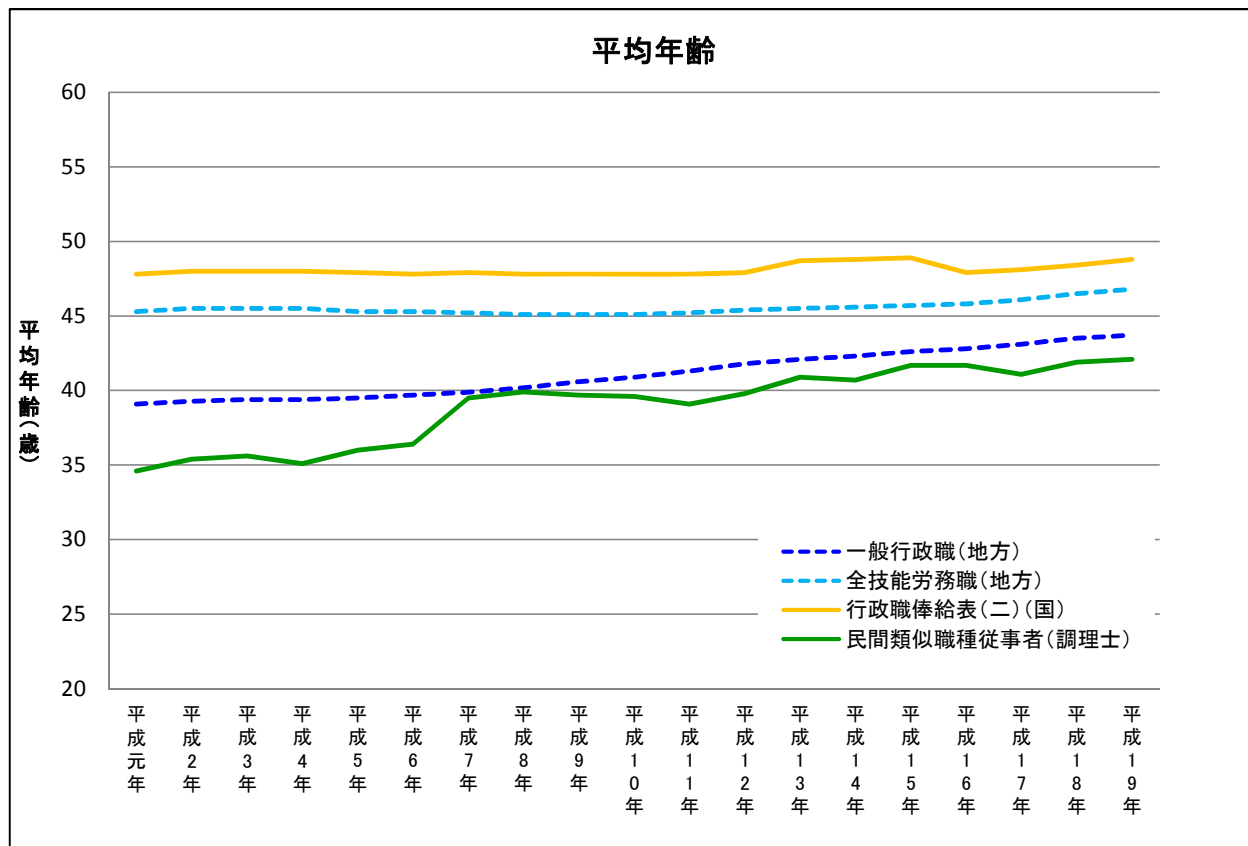
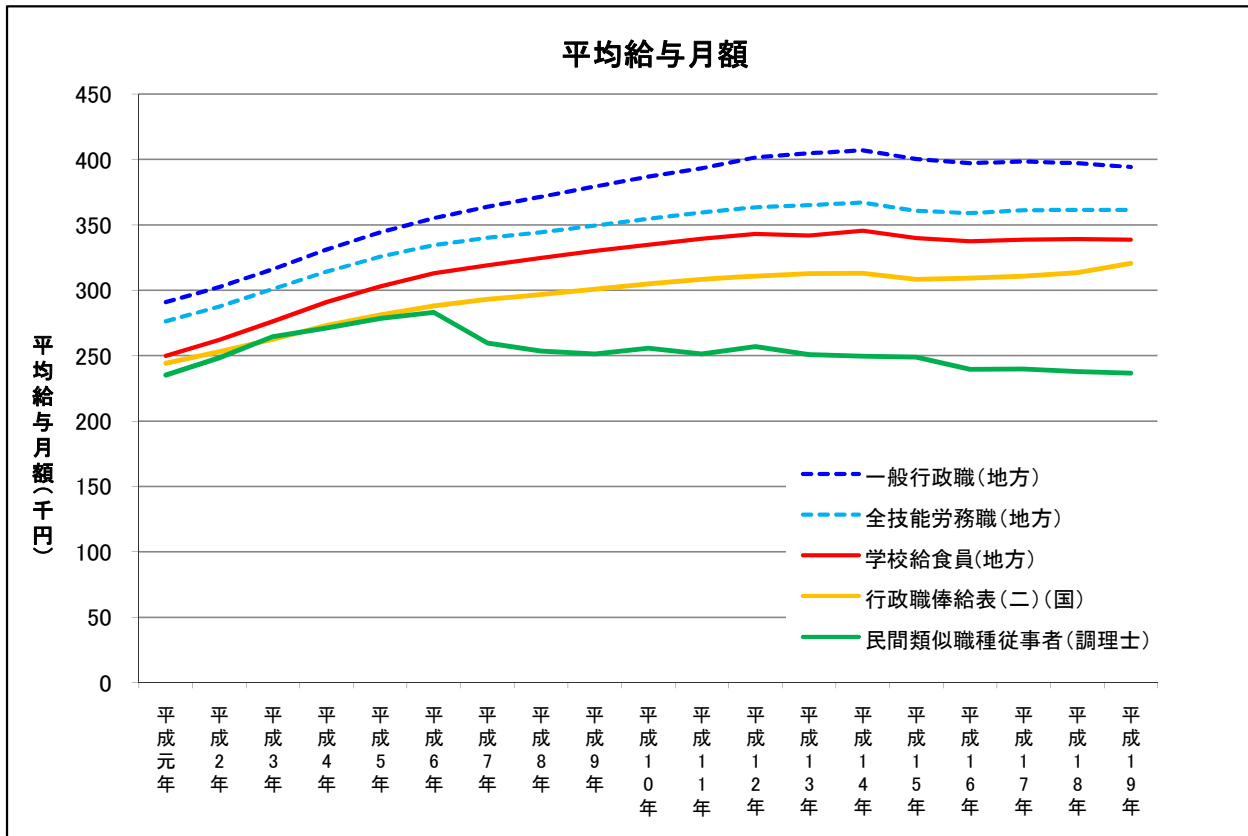
# 職種別の賃金水準の経年変化

## I. 清掃職員





## II. 学校給食員



## (留意事項)

- 1 このグラフは、技能労務職に類似する民間職種のうち、賃金センサスの公表データと平均給与月額及び平均年齢の経年変化が比較可能な「清掃職員」と「学校給食員」について、地方公共団体の技能労務職員及び一般行政職並びに国の行政職俸給表（二）適用職員のデータと比較するものである。
- 2
  - (1) 地方公務員のデータは、各年度の地方公務員給与実態調査によるものである。
  - (2) 地方公務員の「平均給与月額」は、給料月額、扶養手当、地域手当、住居手当、管理職手当、単身赴任手当、寒冷地手当（年額を12で除した額）、特地勤務手当、初任給調整手当を含むものである。（国家公務員とベースを揃えている。）
- 3
  - (1) 国家公務員のデータは、各年度の国家公務員給与実態調査によるものである。
  - (2) 国家公務員の「平均給与月額」は、俸給、扶養手当、俸給の特別調整額、地域手当、住居手当、寒冷地手当、特地勤務手当等を含むものである。（地方公務員とベースを揃えている。）
- 4
  - (1) 民間類似職種従事者のデータは、各年度の賃金センサスのうち、「清掃職員」については廃棄物処理業従業員の、「学校給食員」については職種が調理士である者のデータを用いたものである。
  - (2) 民間類似職種従事者のデータには、公務員とは雇用形態や勤務形態の異なる者のデータが含まれている。また、事業所規模が常用労働者5人以上を雇用する事業所を対象としたものである。
  - (3) 民間類似職種従事者の「平均給与月額（所定内給与額）」は、基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当等を含むものである（超過労働給与額は含まない。）。

## 技能労務職員の給与等に関する交渉状況の例

団体名	A県	B県	C県	F市	G市	H市	I市	J市	K市
技労職員の組合数	2 職員団体の 内部組織	1 職員団体の 内部組織	2 技労独自の 労働組合	1 職員団体の 内部組織	1 職員団体の 内部組織	1 職員団体の 内部組織	1 職員団体の 内部組織	5 うち 3団体 は技労 のみ	1 職員 団体の 内部 組織
技労職員の人数	約300	約300	約1,100	約600	約810	約150	約170	約390	約60
上記のうち組合員数	不明	約200	約760	約590	約810	約150	約130	約280	約50
交渉の状況 (H19年度)	統一 +単独	統一 +単独	統一 +単独	統一 +単独	統一 +単独	統一のみ	統一のみ	統一 +単独	統一のみ
書面による協約の締結	×	△ 確認書の 交換のみ	○	×	×	×	×	○	×

※ 「交渉の状況（H19年度）」欄の「統一」は職員団体全体での統一交渉を、「単独」は技労職員組織単独での交渉を示す。

## 地方公務員給与の公表の現状

区分	給与費明細書	人事行政の運営等の状況の公表	地方公共団体給与情報等公表システム	技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針
根拠	地方自治法 § 211② 地方自治法施行令 § 144 地方自治法施行規則 § 15-2	地方公務員法 § 58-2	S56.10.13自治事務次官通知 (H17.8.29全部改正) ※地方公務員法 § 59に基づく 技術的助言	H19.7.3公務員部長・官房審 議官(公営企業担当)通知 ※地方公務員法 § 59に基づく 技術的助言
性質	予算に関する説明書	公正性・透明性の確保のため の公表	公正性・透明性の確保のため の公表(全国比較可能なシステ ム)	取組方針の公表の一環として の現状の公表
主体	地方公共団体の長	地方公共団体の長 (各任命権者及び人事委員会又 は公平委員会の報告を受けて公 表)	地方公共団体の長	地方公共団体の長
主な対象	議会	住民	住民	住民
公表項目	給料及び手当の増減額の明細、 職員1人当たり給与、初任給、 級別職員数、昇給、 手当の支給率(国との異同) 等 ※ 予算ベース	「職員の給与の状況」  ※ 決算ベース	職員給与費、 給与改定の状況、初任給、 級別職員数、 手当の支給率(国との異同) 等 ※ 決算ベース	職種ごとの人数・平均給与・平 均年齢、対応する民間従業員 のデータ、職種ごとの年齢別 の人数・平均給与、手当・昇給 基準 等
媒体	書類(予算書に添付)	公報、日刊紙、インターネット 等	インターネット(総務省HPにリン ク)	インターネット 等
技能労務職 の取扱い	適用給料表が区別されていれ ば、職員1人当たり給与、初任 給、級別職員数等が示される。	特に他の職種と区別されてい ない。(各地方公共団体の任 意)	様式上、職種の小区分ごとに区 分されている。	[技能労務職員に特化]

## 給与情報等公表システムによる公表の実施状況

平成20年3月31日現在

		給与情報等公表システムによる公表					
		平成19年度給与情報等の公表				共通様式に基づく公表	
		実施団体数 (B)	実施率 (B/A)	実施団体数 (C)	実施率 (C/A)	実施団体数 (D)	実施率 (D/A)
区分	全団体数 (A)						
都道府県	47	47	100.0%	44	93.6%	35	74.5%
指定都市	17	17	100.0%	17	100.0%	9	52.9%
市区町村	1,799	1,744	96.9%	1,325	73.7%	976	54.3%
合計	1,863	1,808	97.0%	1,386	74.4%	1,020	54.8%