

「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」 中間とりまとめ（案）

H 2 0 . 8 . 6

はじめに

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（資料1））等において、民間の給与水準に比べて高いのではないかとの指摘がある。これに対応して、各地方公共団体においてもその見直しに向けた取組が進められている。（資料2：「技能労務職員の給与等取組方針策定状況」）

こうした取組に資するため、「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」は、本年4月以来、技能労務職員の給与決定の基本的考え方を整理するとともに、その具体的な反映手法等について研究を行っている。

今般、これまでの論点を整理するため、「中間とりまとめ」を行うこととした。

今後、当研究会としては、この「中間とりまとめ」に対する地方公共団体（人事当局）や労働団体等の意見を聴いた上、さらに議論を深めていく予定である。

現状と課題

技能労務職員の給与は、現行制度上、人事委員会勧告の対象とはならず、労働協約を締結することができるなど、法の適用関係が他の一般行政職員等とは異なっている。（資料3：参照条文）

一方で、技能労務職員の給与は、法律上、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なければならないとされている。また、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を考慮する必要がある（資料3：参照条文）が、

- ・国の行政職俸給表(二)適用職員と職務内容を比較した場合、類似はするものの、必ずしも一致はしない、
- ・民間賃金の水準に係る基幹的な統計である「賃金構造基本統計調査（賃金センサス）」には、雇用形態・勤務形態の異なる労働者のデータが含まれる、といった課題があり、労使双方にとって、給与決定に当たってよるべき明確な基準がない現状にある。

そこで、当研究会では、各地方公共団体における給与の見直しに向けた取組に資するため、以下の論点についての議論を通じ、技能労務職員の給与決定の基本的考え方を整理するとともに、その具体的な反映手法等について研究することとした。

〔研究会における論点〕

- 論点 1 給料表作成に当たっての基本的考え方
- 論点 2 民間給与水準の調査・比較方法
- 論点 3 交渉手続
- 論点 4 説明責任

なお、多くの地方公共団体においては、従来、技能労務職員が従事してきた業務について、外部委託等事業の執行体制の見直しが進められている（資料 4：地方公共団体における外部委託の実施状況）。また、業務の見直しにあわせ、個々の職員の担う業務が変化することから、技能労務職員から一般行政職員への任用替えを進めている地方公共団体もある。これらの取組の結果、技能労務職員の職員数は減少傾向にある（資料 5：技能労務職員数の推移）が、当研究会としては、引き続き地方公務員である技能労務職員が直接業務を担う場合の給与決定に関する基本的考え方について、現行制度を前提として、研究をするものである。

以下では、これまでの研究会における議論を踏まえ、論点ごとに、既に議論し、確認された事項と今後更に議論すべき事項を整理する。

論点 1：給料表作成に当たっての考え方

- ・技能労務職員の給与については、法律上、職務給の原則が適用される。したがって、給料表の級や号は、職務内容やキャリアパスの違いに応じて設定されるべきものと考えられる。
- ・技能労務職の職務内容やキャリアパスは自治体によって様々となっているのが実態である。職務と責任に応じた級の数の設定をすべきであるが、職務給の原則からすれば、各級ごとの職務内容は、他の級の職務内容と区別されるべきものと考えられる。
- ・法律上、生計費も給与決定の考慮要素とされている。実際、同一級内の号の設定については、経験年数に応じた能力の向上度合いのほか、生計費も考慮されていると考えられる。
- ・国の行政職俸給表(二)においては、行政職俸給表(一)よりも同一級内の賃金上昇カーブがフラットである。これは、経験年数に応じた能力の向上度合いが相対的に小さいことを反映しているものと考えられる。(資料6：行政職俸給表(一)と行政職俸給表(二)の俸給月額比較、資料7：行政職俸給表(一)と行政職俸給表(二)の構造・運用の比較)
- ・地方公共団体においては、技能労務職員の給料表として、国の行政職俸給表(二)に準じたものを用いている例が多いが、一般行政職と同様、国の行政職俸給表(一)に準じたものを用いている例も多い。後者の場合、国の行政職俸給表(一)に準じた給料表の一部を適用する例が多い。(資料8 地方公共団体における技能労務職員の給料表の形態)
- ・国の行政職俸給表(二)は一本のものであるが、細職種別に適用される級が異なっている。地方公共団体では、初任給の違い等はあるものの、細職種別に適用される級に差異を設けている例はあまり見られない。

【更に議論すべき事項】

1 給料表の数と職種の括りについて

- ・職務給原則を徹底する観点からは、細職種別に給料表を作成することも考えられるが、実態として、そのような地方公共団体の例は見当たらない。細職種別に個々に給料表を作成するのは煩瑣であり、技能労務職員に係る給料表は一本にし、その上で、細職種ごとの職務内容とキャリアパスに応じた運用とするべきではないか。
- ・地方の技能労務職員と国の行政職俸給表(二)適用職員の職務内容は一致しないが、国の行政職俸給表(二)適用職員と同様のキャリアパスを予定している場合は、水準は別にして構造は行政職俸給表(二)を援用することも考えられるのではないか。その際、国の行政職俸給表(二)適用職員は、同じ給料表の中で細職種ごとに適用される級が異なるが、これをどう考えるか。(資料9：行政職俸給表(二)級別資格基準表)

2 級について

- ・地方公共団体における技能労務職員の給料表は様々であり、級の数も様々であるが、国の行政職俸給表(二)と同一の給料表を用いている場合は、5級制である。級の構成は、職責の4区分（①指導されながら仕事をする。②指導されずに仕事をする。③他者の指導をしながら仕事をする。④他者の監督をする。）を基準とするべきではないか。
- ・上記の4区分の構成を前提としながら、仕事の能力に質的差がある場合や組織の大きさにより、級の数を増減することとするべきではないか。

3 号について

- ・平成18年度からの国の給与構造改革では、職務の級間の水準の重複を減少させるための見直しが行われ、ほぼ全ての地方公共団体においても、これに準じた見直しが行われている。号の設定に当たっては、上位級との重なりも考慮して上限を設けるべきではないか。
- ・生計費と職能給の反映を基本としつつ、行政職俸給表(二)の給料表における職務能力向上の度合いについての考え方を踏まえて、カーブの形状を設定すべきではないか。
- ・全国規模で民間賃金のカーブ（年齢と給料水準との相関関係）を分析し、これを参考とすることも考えられるのではないか。

論点2：給与水準決定の際に考慮すべき民間事業従事者賃金の調査方法

- ・各地方公共団体の技能労務職の職務内容に即して、対応する民間事業従事者の給与を調査する必要がある。
- ・毎年、人事院と各人事委員会が協力して、「職種別民間給与実態調査」を実施している。調査対象企業・事業所（50人以上）に、技能労務職相当職の労働者がいることはあるが、この調査は、主に一般行政職（国の行政職俸給表(一)）との給与水準の比較を行うためのものであり、十分なサンプルも得られない。
- ・各地方公共団体において、技能労務職員についても一般行政職と同様の民間給与の実態調査を行う手法が望ましいと考えられるが、その場合、十分なサンプル数が得られるかどうか、コストに見合うかどうか課題となる。
- ・次善の策として、賃金センサス等の既存統計を活用して水準を算出する手法にも一定の合理性があるものと認められる。
- ・どのような調査手法を採用するかは各地方公共団体の判断によるが、データに付随する条件等を踏まえ、住民に説明責任を果たしうるような手法を採るべきと考えられる。

【更に議論すべき事項】

1 調査範囲

- ・比較対象とすべき民間企業等の範囲やサンプル数の確保の観点から、調査対象範囲は都道府県域を基本とするべきではないか。

2 調査手法

- ・調査手法としては、以下の手法が考えられるのではないか。(資料10：調査手法の詳細)
 - ① 独自調査を実施する手法
 - ①-1 一般行政職における職種別民間給与実態調査と同様の手法
 - ①-2 ①-1を簡略化し、平均給与のみで調査する手法
 - ② 既存統計（賃金センサス）を活用する手法
 - ②-1 雇用形態・勤務形態の類似する者のデータのみを抽出し、絶対水準を算出する手法
 - ②-2 職種ごとの相対水準を算出する手法
 - ②-3 全国データから構造（経験年数に応じたカーブ）を設計し、地域ごとの水準をあてはめる手法
 - ③ 他職種から類推する手法
 - ③-1 国の行政職俸給表(一)と行政職俸給表(二)の水準比率を算出する手法
 - ③-2 職種別に①-1と②-2を併用する手法
 - ④ ①～③を基に年次更新する手法

論点3：交渉手続

- ・技能労務職員は、法律上、労働組合法に基づく労働組合を組織し、労働協約締結権を含む団体交渉をすることも認められている。(資料3：参照条文)
- ・地方公務員法の規定に基づき、職員団体を結成することもできるが、職員団体は労働協約を締結することはできない。
- ・実態としては、交渉を一般行政職員の職員団体と一体となっていくたり、一般行政職員の職員団体の交渉と同時並行的に行っていたりするような場合もある。(資料11：技能労務職員の給与等に関する交渉状況の例)

【更に議論すべき事項】

- ・協約締結主体としての適格性や協約の効力など、本来法律が予定している手続がどのようなものであるかを再確認すべきでないか。
- ・職員団体の交渉と一体となっていたり、同時並行的に行っていたりすることの給与水準決定への影響をどう考えるか。

論点 4 : 説明責任

- ・地方公務員の給与については、制度上、公表の仕組みが設けられているとともに、平成18年には総務省から統一的公表様式が示されている。
- ・各地方公共団体においては、制度上、また、国の要請に応じ、公表の取組を進めている。
- ・各地方公共団体は、今後も、給与に関し、その適正化努力も含めて、積極的に説明責任を果たさねばならないものと考えられる。(資料12：地方公務員給与の公表の現状)
- ・説明責任を果たすべき相手は、議会及び住民・国民である。

【更に議論すべき事項】

- ・各地方公共団体は公表等に取り組んでいるものの、住民等に十分に浸透しているとは言えないのではないかと。住民等に対する説明責任を効果的に果たすために、開示する情報の内容や情報開示のやり方を検討する必要があるのではないかと。
- ・制度や手続きに関しても説明責任があり、交渉の経緯や給与決定の過程に関する説明を果たすことも重要ではないかと。

「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。

技能労務職員の給与等取組方針策定状況

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。

各都道府県及び指定都市ごとの策定状況、都道府県ごとの市町村策定率は別紙のとおり。

(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%)

○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）

（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

○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应ずるものであり、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百二十一号）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）

（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づいて支出されてはならない。

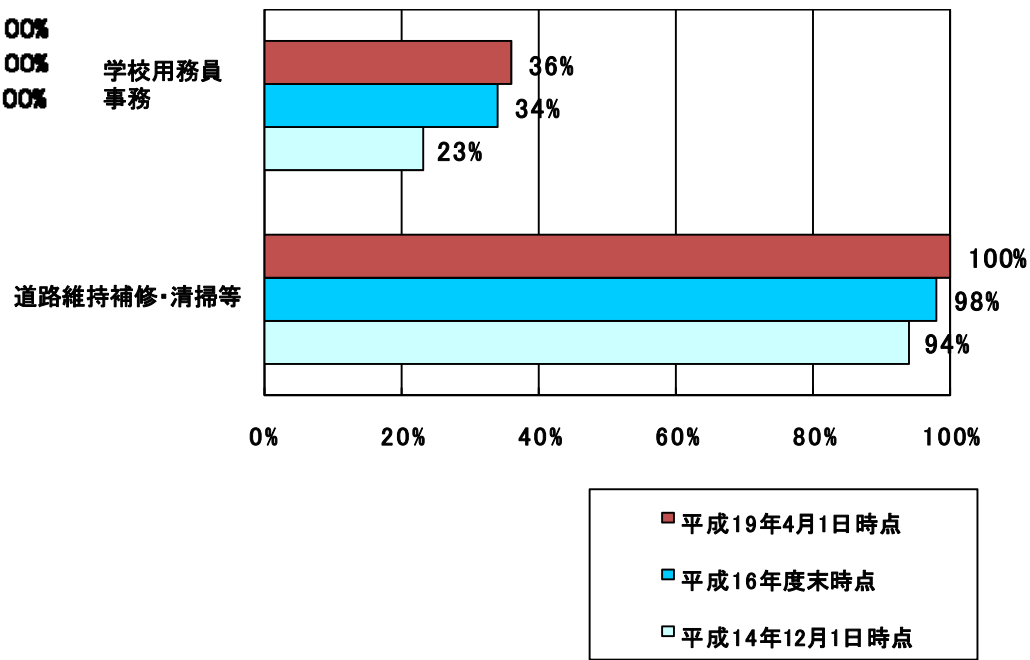
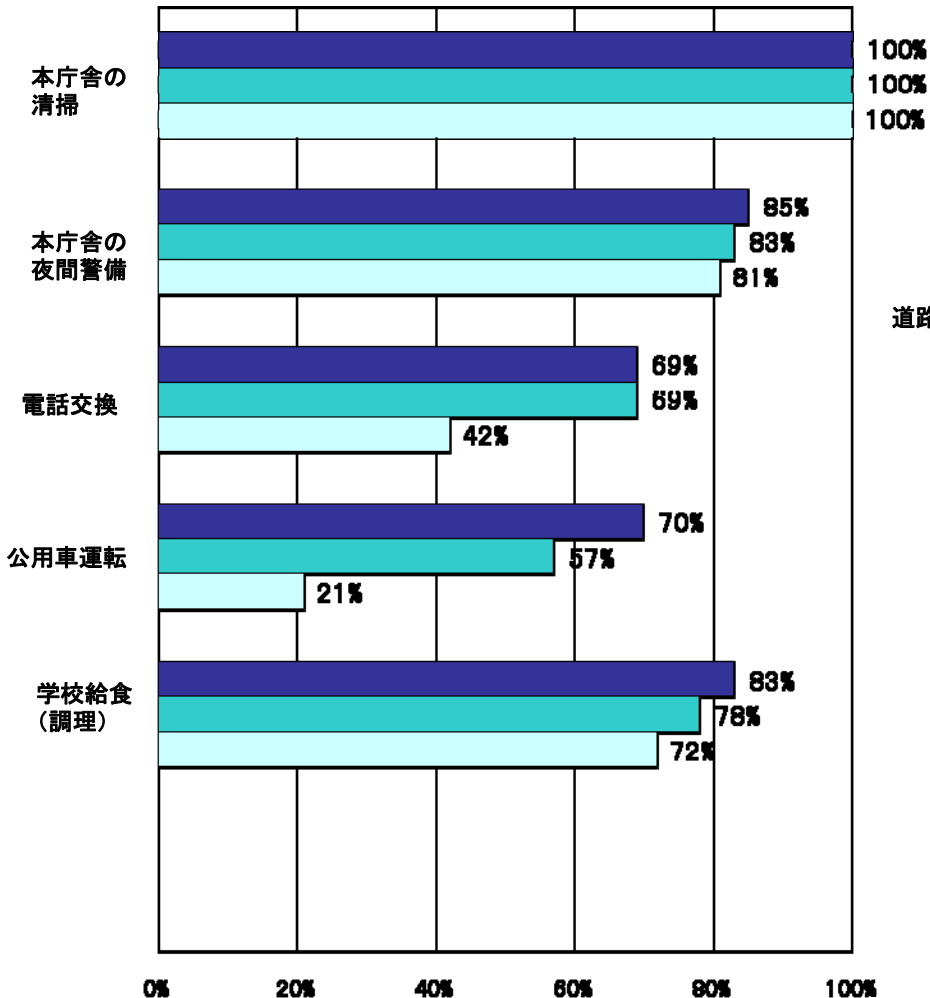
附 則

- 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。

地方公共団体における外部委託の実施状況

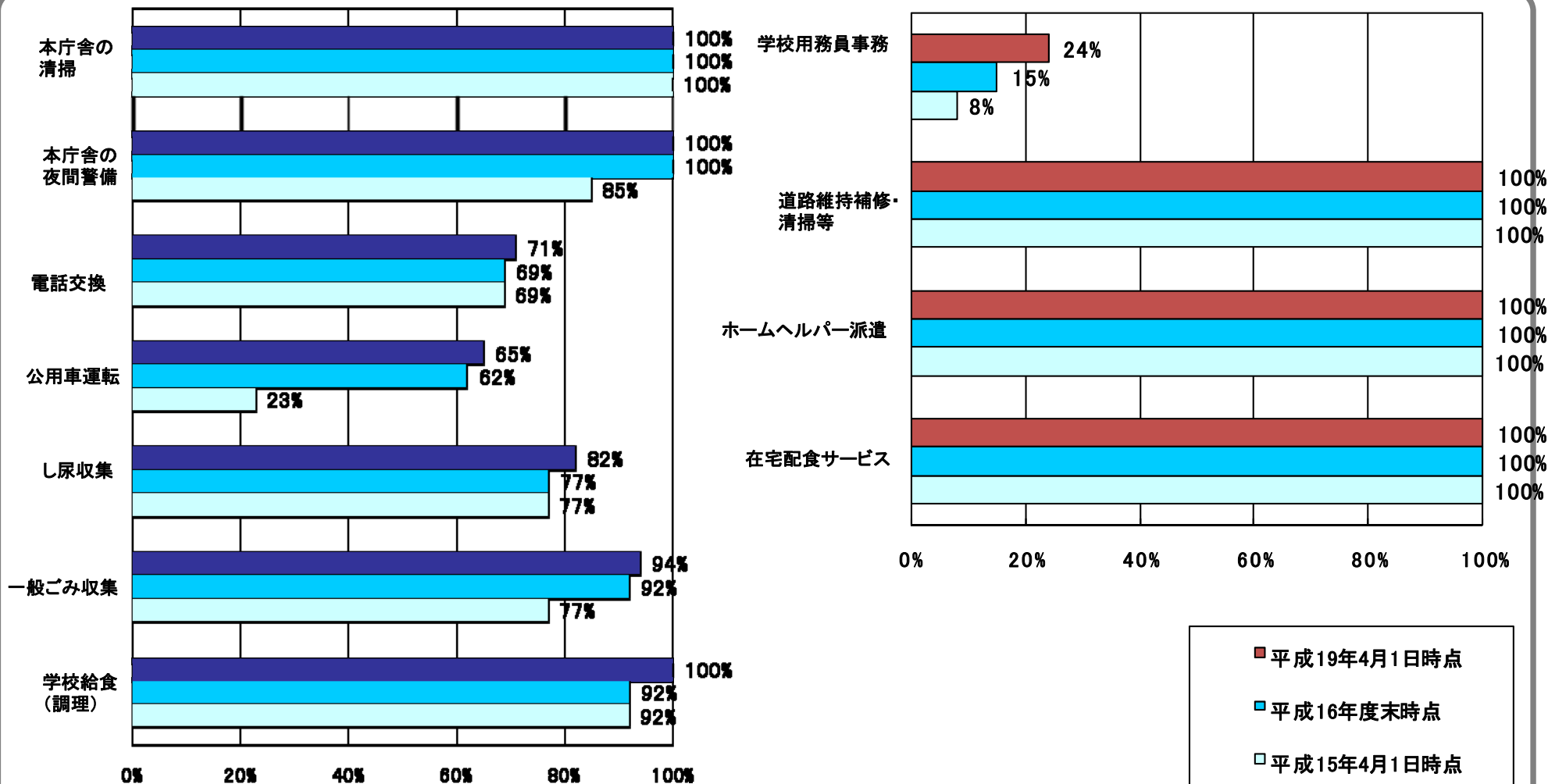
都道府県

「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 総務省公表資料)より一部抜粋



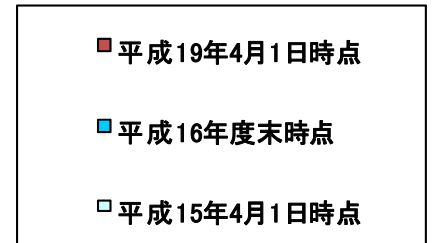
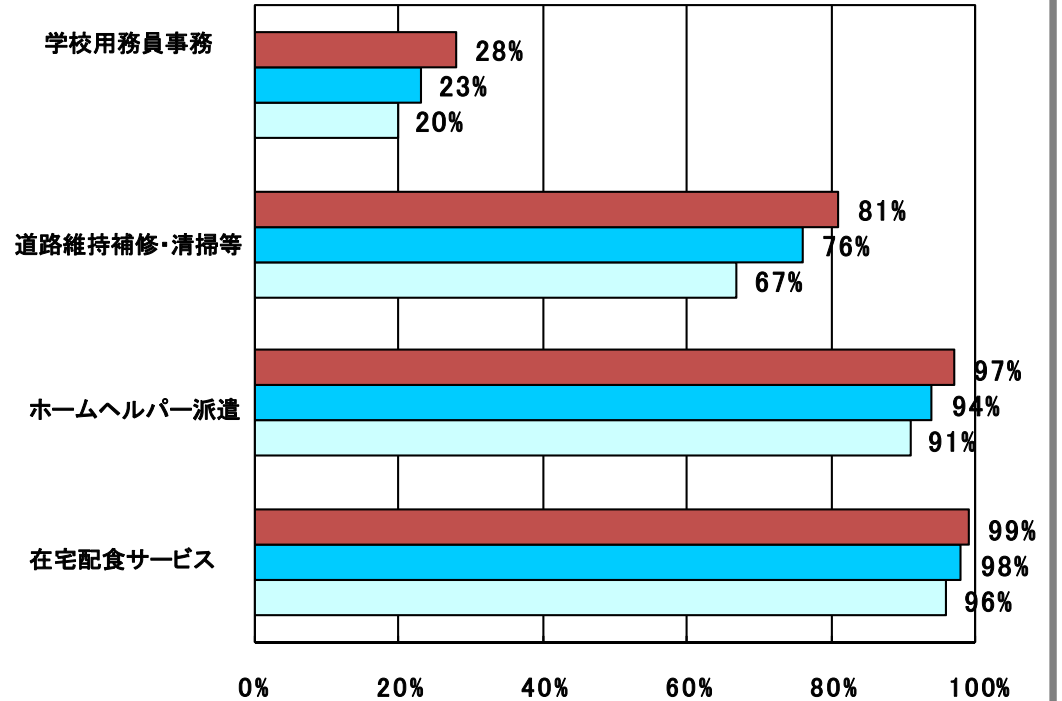
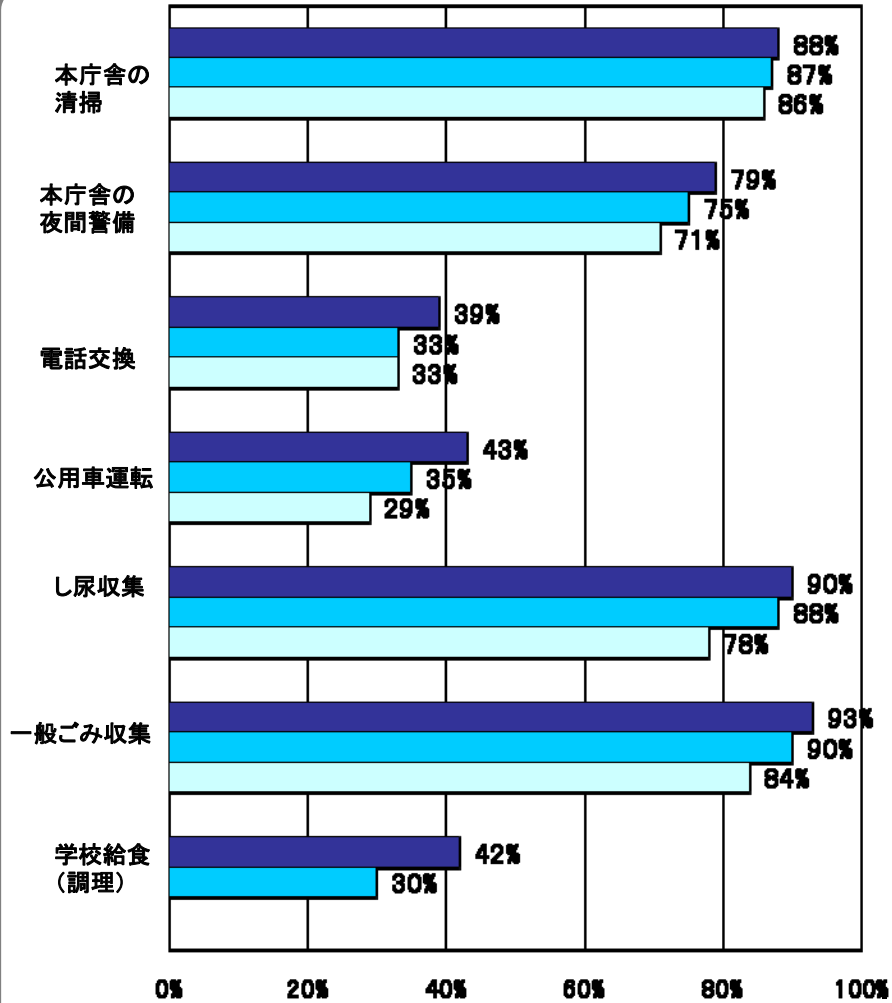
※委託実施団体の比率=委託実施団体数÷事業実施団体数×100

政令指定都市



※委託実施団体の比率＝委託実施団体数÷事業実施団体数×100

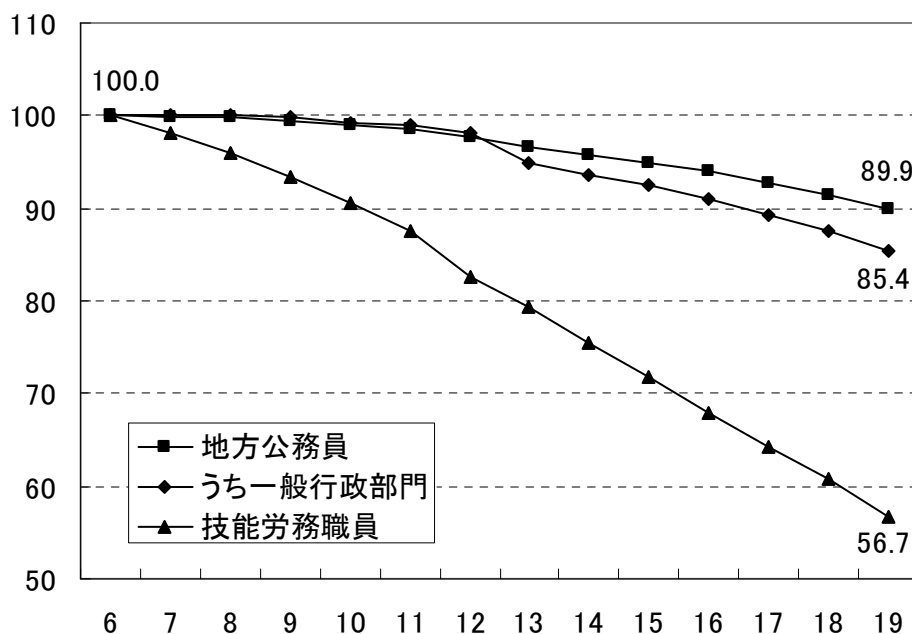
市区町村



※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)



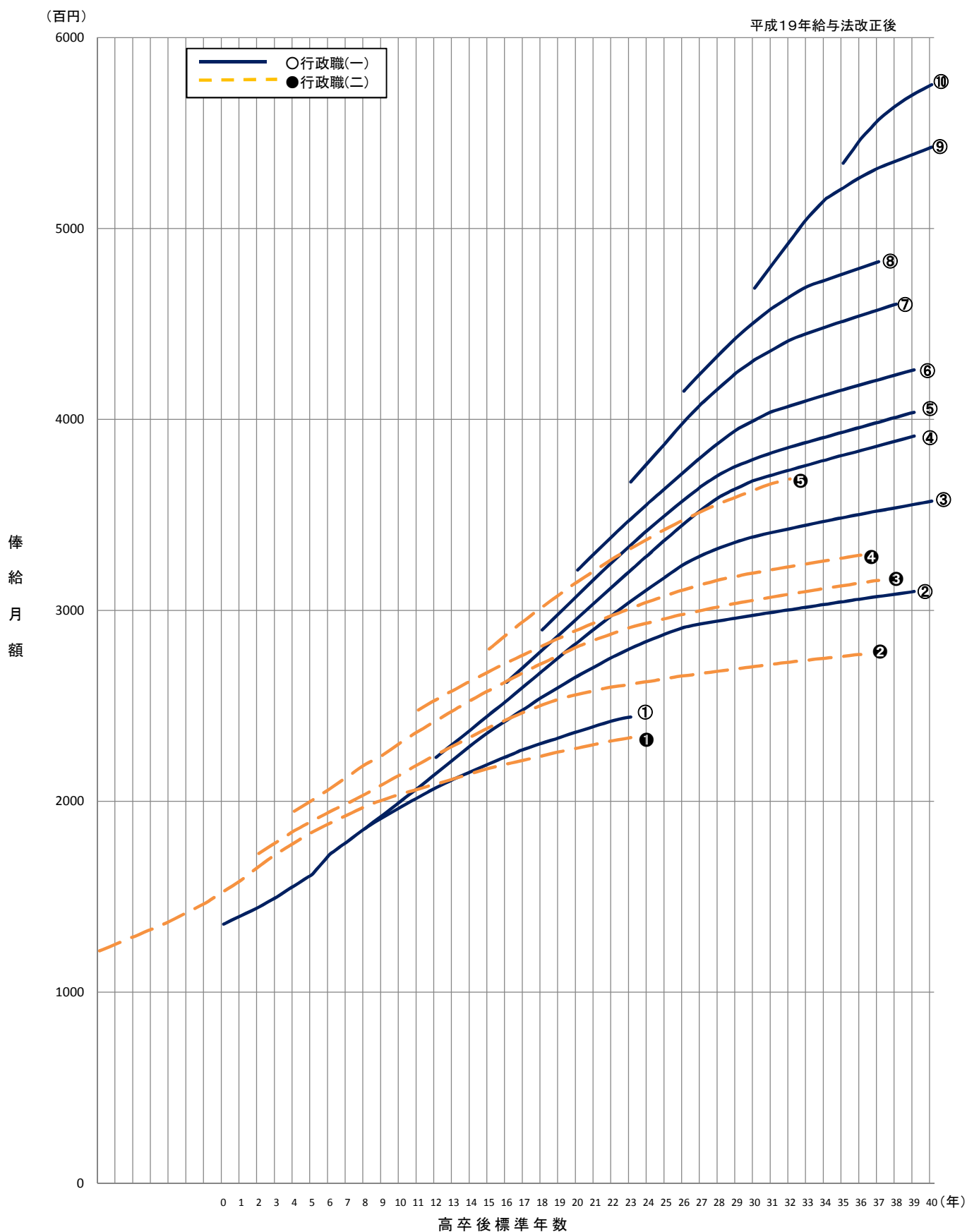
地方公務員数、技能労務職員数の推移(各年4月1日現在)

(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。

国の行政職俸給表（一）と行政職俸給表（二）の俸給月額比較



行政職俸給表(一)と行政職俸給表(二)の構造・運用の比較

区分		行政職俸給表(一)	行政職俸給表(二)
構造	級の数(職制を反映)	10級制	5級制
	カーブの形状	より傾斜度が高い	よりフラット
	水準	最高俸給月額(10-21) 575,300円 最低俸給月額(1-1) 135,600円	最高俸給月額(5-69) 368,800円 最低俸給月額(1-1) 121,600円
運用	職種別の適用	職種の違いは無い。	細職種により適用される級が異なる。 例：自動車運転手 1～5級 用務員 1～3級
	初任給	学歴、試験等の区分に応じて異なる級、号俸が適用される。	学歴にかかわらず1級から適用される。 (号俸は職種、学歴により異なる。)
	昇給	勤務成績に応じ、4号俸を標準として毎年一回昇給する。	同左
	昇格	勤務成績が良好である場合に、級別標準職務表に定める職務に応じ、かつ、級別資格基準表に定める資格基準(必要経験年数及び必要在級年数)に基づいて昇格する。	同左

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」

国の行政職俸給表(二)に、行政職俸給表(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。

調査手法の詳細

① 独自調査を実施する手法

①-1 一般行政職における職種別民間給与実態調査と同様の手法

〔具体的手法〕

人事委員会が職種別民間給与実態調査を行う際に、民間における技能労務職相当職の給与を調査・分析する。

〔考え方〕

精確な調査が期待できる。国が行政職俸給表(二)を作成した際も、当初は一般行政職と同様の調査を行っている。

〔検討すべき点〕

十分なサンプル数を得るために要するコスト

①-2 ①-1を簡略化し、平均給与のみで調査する手法

〔具体的手法〕

①-1と同様にデータを収集し、平均給与のみの調査を行う。

〔考え方〕

相対的には学歴や年齢が給与決定の大きな要素ではないことを踏まえ、簡略化する。

〔検討すべき点〕

学歴等の要素が捨象可能かどうかの検証が必要である。

② 既存統計（賃金センサス）を活用する手法

②-1 雇用形態・勤務形態の類似する者のデータのみを抽出し、絶対水準を算出する手法

〔具体的手法〕

「賃金センサス」のデータから、技能労務職員とは異なる雇用形態・勤務形態の者のデータを除外する。

〔考え方〕

地方公共団体が自ら民間企業に対する調査を実施せずにデータを入手できる。

〔検討すべき点〕

データ入手のために目的外使用許可の手続を経る必要がある。

安定的なサンプルを得るためには、複数年平均を用いることが考えられるが、一般行政職は、単年度ごとに比較を行っている。

一般行政職から少なくとも1年遅れのデータとなる。(賃金センサスを活用する場合の課題)

②-2 職種ごとの相対水準を算出する手法

〔具体的手法〕

「賃金センサス」の公表データにおける技能労務職相当職種と一般行政職相当職種の給与水準の比率を求める。

〔考え方〕

「賃金センサス」では、地方公務員と異なる雇用形態・勤務形態の者のデータが含まれていることを前提に、職種の違いによる給与水準の比率を重視する。

〔検討すべき点〕

それぞれの相当職種をどのように設定するかを検討する必要がある。
雇用形態・勤務形態の異なる者が給与水準に与える影響を、いずれの職種についても同視することとなる。

②-3 全国データから構造（経験年数に応じたカーブ）を設計し、地域ごとの水準をあてはめる手法

〔具体的手法〕

「賃金センサス」の全国データから勤続年数と給与水準の相関関係を分析した上で、給料カーブを設計する。具体的な水準は、地域ごとの指数を乗じる。

〔考え方〕

民間における賃金の構造にならった上、地域の民間給与水準を反映させる。

〔検討すべき点〕

「賃金センサス」の個人データを入手するため、目的外使用許可を得る必要がある。

③ 他職種から類推する手法

③-1 行(一)と行(二)の水準比率を算出する手法

〔具体的手法〕

国の行政職俸給表(一)と行政職俸給表(二)の給料水準の比を求め、当該地方公共団体の一般行政職の給料水準に乗じる。

〔考え方〕

一般行政職の給料水準が当該地域の民間給与水準を反映していることを前提に、職種の違いによる比率を乗じる。公表データのみで算出可能。

〔検討すべき点〕

技能労務職員の職務内容と行政職俸給表(二)適用職員の職務内容は異なるが、これを同視することとなる。

③-2 職種別に①-1と②-2を併用する手法

〔具体的手法〕

サンプル数の多い職種について詳細な調査を行い、そこで得られた水準を基準に、他の職種は賃金センサスの公表データから相対水準を求めて算出する。

〔考え方〕

コストを勘案し、サンプル数の多い職種についてのみ詳細に調査する。

〔検討すべき点〕

①-1と②-2の〔検討すべき点〕を参照。

④ ①~③を基に年次更新する手法

〔具体的手法〕

①~③のいずれかの手法を採った上で、翌年は賃金センサス等に基づく平均賃金等の伸び率を乗じる。

〔考え方〕

コストを勘案し、数年に一度のみ、精確な調査を行う。

〔検討すべき点〕

当初に精確な調査を行うことが前提となる。数年に一度、実態との乖離がないかどうかを検証する必要がある。

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、細職種ごとに区分されている。	〔技能労務職員に特化〕