

## 現業職員の給料の公表について

### 技能労務系職員等の給与等の見直しに向けた取り組み方針」 策定と公表に対する区職労見解

2008年6月3日

千代田区職労執行委員会

千代田区職労は、区当局が5月30日に公表した「技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取り組み方針」について、以下の問題点があることについて、見解を發表します。

#### 1、公表の背景

##### 不当な総務省通知と自治体の状況

政府・総務省は、都道府県・政令指定都市に対して、現業職場の実態を無視し、国の現業職とのラスパイレス比較や民間類似職場賃金による一面的な比較の攻撃を行っています。

総務省は、2007年7月6日「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」を自治体等に通知し、「技能労務職員等の給与等について、総合的な点検を実施し、適切に対処すること」を指示しました。

さらに、2007年12月27日、総務省自治行政局公務員部から都道府県総務部（局）長宛に、「技能労務職員等の給与等の点検に係る調査およびヒアリング実施について」の事務連絡を出しました。2007年7月6日の通知について、進捗状況の調査とヒアリングが2008年1月末から2月上旬にかけて行われました。全ての自治体において、08年3月末日までに「取組方針」の策定・公表を、と指示を行いました。

すでに1月から4月にかけて、一部の自治体ではすでにホームページ上に通知に基づく「取組方針」が掲載されています。

07年賃金確定闘争において、特別区では現業労働者に対する大幅な賃金水準の引き下げ攻撃が行われました。特別区長会は、総務省「指導」のみを根拠として、合理性ある説明さえ無いままに、11月21日の団体交渉で、唐突に最大10.8%もの大幅な賃金削減となる「業務職給料表」改悪提案を行い、使用者としての誠意ある協議も十分行わず、11月中の決着を求めるなど極めて不当な態度に終始しました。私たちは、最終的に、世論の状況も鑑みて、今後5年間程度の現給与水準確保を前提に、業務職給料表の9%削減改悪を受け入れざるを得ませんでした。

東京都は、2008年2月13日、総務省通知の実践として「技能労務職員に関する総務省からの助言について」を通知しました。通知内容は、1.「取組方針の策定」として、08年3月末までに策定、公表すること。2.「技能労務職の新たな採用」では、退職不補充を基本とし安易に採用しないこと。さらに、業務が増え増員が必要な場合は民間事業者を活用すること。3.「技能労務職の給与水準」では、取組方針に「同一又は類似職種の給与等の考慮」を明記した上で、現行の技能労務職の給与水準を見直すこと。さらに、技能労務職の給料表については、民間事業者の給料とも比較し適

正な水準となるよう不断の見直しを行うこと、としています。

今回の千代田区の公表措置は、こうしたことを受けているものです。

区職労は、総務省が現業賃金の地方民間準拠押しつけや乱暴な民間賃金比較をもとに、「計画策定と公表」の指導を強めていることに対して、現業賃金削減を意図的に迫り、労使自治を尊重しないものであり、機械的な「計画策定と公表」は問題であるという認識に立つものです。

## 2. 総務省通知の真の狙いと背景

- ① 「公務員制度改革」の一環として、退職・欠員不補充と新規採用の徹底した抑制、民間委託化、指定管理者制度や独立行政法人化によって、現業職場を縮小し直営から切り離すことを目的にしています。
- ② 国並み行政職（二）の給料表水準への引き下げを経過的に進めながら、行政職との賃金格差を拡大し、民間市場の競争導入を自治体職場に持ち込み、公務員の賃金決定原則や人事院勧告体制からも切り離し、不当な賃金削減をすすめるものです。
- ③ 民間との不当な比較資料により、住民に対して公務の非効率性を強調することによって、自治体リストラを推進し、その契機とするものです。
- ④ 労働基本権回復の法制化を先送りし、協約締結権を持つ現業・企業職場に働く自治体労働者を弱体化・縮小させることを狙うものです。

## 3. 総務省による「調査・ヒアリング・ホームページ掲載」の不当性

### ① 調査票の問題点

総務省は、総合的な取組み状況を調査するとし、「取組方針」の進捗状況を第一の項目で必ず回答をする様求めています。現業職員数については、職員数の今後の見込み・新規採用予定数を記入させ、新規採用を抑制させる圧力をかけています。給料表については、国家公務員行政職（二）給料表水準への引き下げを迫っています。昇格・昇給・退職時昇給についても見直しの有無を調査しています。

### ② 調査票をもとにしたヒアリング

調査票をもとに行われたヒアリングは、都道府県や政令市に直接行い、都市職については市町村課に行われています。きわめて少数となった新規採用を行っている政令市などでは、新規採用を、具体的に何も決まっていない状態で継続することは問題があると指摘し、新規採用しないことを前提にした強圧的態度に終始しています。これは地方自治法への乱暴な干渉・介入攻撃であり、極めて違法な行為だと言えます。また、現業賃金について、給与水準は、「最低、国家公務員行政職（二）給料表水準の導入、国並み適用への切り下げが必要である」と攻撃を強めています。

これは、協約締結権をもつ現業職員とのこれまで築いてきた賃金・労働条件の決定に関する労使自治に不当に干渉・介入するものです。

今回の総務省の高圧的な指導に自治体当局が従うことなく、地方自治の自主性を持つことが強

く求められます。

区職労は、現業職員のこれまで果たして来た役割と今後も必要とされる職場・職種であることを明らかにしながら、区当局に対し、総務省に毅然とした対応をするように求めています。

### ③ 「取組方針」のホームページ掲載

現業賃金等の見直しについての「取組方針」が、公表・掲載されています。

1) 技能労務職については、平成8年度からの退職不補充を基本とし、民間委託の推進や事務事業の見直しを図ること、2) 給与等については、国、他団体、民間の給与水準との均衡を踏まえつつ、特別区の任用体系や職員構成を勘案して、職務職責に応じた給与水準を確保していくこと、3) 千代田区では「千代田第2次区行財政構造改革推進大綱」に基づき、電話交換、学校給食調理の完全委託化を行い、その他の職種においても民間委託の推進、事務・事業の見直し等を推進していくこと、4) 今後、行財政構造改革推進大綱の改定を踏まえながら、市場化テスト導入の検討や多様な雇用形態等の先進的な制度を有効活用し、更なる職員配置の適正化と事務・事業の見直し等を推進していくこと、が内容です。

この内容については、区当局は「労使交渉事項ではない」として、労使協議がされていません。区職労は、現業労働者の権利を踏みにじらないように、労使の話し合いを行い、一方的な策定と公表をしないよう求めるものです。

### ④ 一方的な策定・公表は労使自治を破壊

現業職員の賃金は公務員賃金の一環として、地公法57条、地方公営企業法37条から39条などの規定により、平等・公平の原則、生活費原則、同一労働同一賃金などを踏まえて、労使の自主的な交渉により決定されるべきものです。

労使合意もなしに、不合理な資料を使って一方的に比較・公表することは、住民の誤解を招くものであり、労使自治を破壊するものです。

区当局には、「見直し計画」の策定や公表に関しては、「労使協議なしの公表は行わない」「慎重に対応する」などの態度表明が求められています。

## 4. 公表された内容の問題点

### ① 勤続年数・経験年数比較について

公務員の場合は住民への公共サービスとの関係で、長期勤続の場合が多く、民間では必ずしも長期勤続が保障されていないため、勤続年数・経験年数の差が給与の差となっています。年齢での給与比較では合理的な比較とは言えません。

技能労務職員全体の経験年数の平均は、25.5年(総務省06年4月給与実態調査)ですが、民間7職種では8.3年から13.7年です。勤続年数・経験年数を同じにして比較しなければ、正確なものとはいえません。

### ② 職務・仕事内容及び責任について

自治体における現業職場の仕事では、住民の切実な願いに応える立場から、その内容の拡充や

公務としての専門性発揮などの取り組みが不断に進められています。こうした中で、「類似職種」として賃金を単純比較することは、公務の専門性や技術の熟練、業務内容を無視するものです。

### ③ 企業・事業所規模の問題

人事院の民間給与実態調査は、企業規模50人以上の事業所を対象としていますが、賃金センサスは10人以上規模が対象であり、自治体の規模との比較自体に不合理さがあります。

### ④ 雇用形態の問題

人事院の公務員給与実態調査では、臨時・非常勤職員は除外されていますが、賃金センサスではパート・アルバイト（日々または1ヵ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月のそれぞれ18日以上雇用された期間工や臨時職員も含まれる）も含まれています。これを正規の現業職員と比較することは、無茶であり、合理性がありません。

以上、公表された内容についての問題点を指摘してきました。区職労は、他団体や民間との合理性のない比較による不当な現業賃金の引き下げ攻撃を許さない立場です。皆様のご理解をお願いするものです。

以上

## 技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針（区当局の公表内容）

### 1 現状

#### (1) 職種ごとの人数・平均給与等及び民間従業員の状況比較データ

平成19年4月1日現在

区分	公務員				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)	平均給与月額 (国ベース)	対応する民間 の類似職種	平均年齢		平均給料月額 (B)
千代田区	48.0歳	223人	356,000円	465,300円	422,770円	—	—	—	—
うち 清掃	45.5歳	59人	358,700円	481,300円	429,191円	廃棄物処理業従業員	43.3歳	299,800円	1.43
うち 用務	52.2歳	44人	366,700円	451,200円	431,436円	用務員	53.9歳	227,200円	1.90
うち 調理	50.0歳	9人	357,100円	432,500円	413,505円	調理士	37.7歳	302,500円	1.37
東京都	47.0歳	2,167人	330,732円	429,065円	394,189円	—	—	—	—
国	48.8歳	5,193人	287,094円	320,514円	—	—	—	—	—
特別区平均	47.8歳	597人	339,315円	430,236円	401,129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
	千代田区		
うち 清掃	7,681,458円	4,192,600円	1.83
うち 用務	7,305,457円	3,284,300円	2.22
うち 調理	7,055,549円	4,167,200円	1.69

※ 民間データは、賃金構造基本統計調査において公表されているデータを使用しています。(平成16年～18年の3年平均)  
 ※ 技能労務職の職種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ありません。  
 ※ 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す。

## (2) 職種ごとの年齢別の人数

平成20年4月1日現在

年齢区分 職務	28歳	32歳	36歳	40歳	44歳	48歳	52歳	56歳	合計
	～ 31歳	～ 35歳	～ 39歳	～ 43歳	～ 47歳	～ 51歳	～ 55歳	～ 59歳	
作業Ⅲ	1人	5人	9人	15人	9人	4人	4人	12人	59人
用務			1人	2人	4人	6人	11人	12人	36人
警備					1人	2人	1人	8人	12人
その他の職務		1人	8人	19人	20人	12人	15人	12人	87人
合計	1人	6人	18人	36人	34人	24人	31人	44人	194人

## (3) その他給与に関する事項

### ① 給料表

職員の給与に関する条例に基づき、行政職給料表（二）を適用しています。

### ② 手当

技能労務系職員を対象として支給している特殊勤務手当は次のとおりです。

手当の名称	支給範囲	支給額
清掃業務手当	清掃事務所に勤務する職員が、廃棄物の処理を直接行う業務又はこれに密接に関連する業務に従事したときに支給する。	日額 700円

### ③ 昇給基準

毎年4月1日を昇給日とし、1年間の勤務判定期間における勤務成績に応じ、4号給を標準として昇給を決定します。なお、勤務判定期間において55歳以上の職員は3号給、1年間に満たない期間の場合はその月数に応じて昇給を抑制します。

## 2 基本的な考え方

技能労務職については、平成8年度からの退職不補充を基本とし、民間委託の推進や事務事業の見直しを図ります。

給与等については、国、他団体、民間の給与水準との均衡を踏まえつつ、特別区の任用体系や職員構成を勘案して、職務職責に応じた給与水準を確保していきます。

### 3 具体的な取組内容

給与制度の構造改革に基づき、平成18年度より様々な見直しを行っています。最近のものでは平成20年1月1日より給料表を見直し、平均9.0%（最大10.8%）の引き下げを実施しているほか、平成20年4月1日より定年退職等における退職手当のうち、勤続11年～34年の支給率を0.1～2.0月削減しています。なお、平成20年度の対象者は経過措置として勤続期間ごとの支給率に係る削減分を2分の1として設定します。）

### 4 その他

千代田区では「千代田第2次区行財政構造改革推進大綱」に基づき、電話交換、学校給食調理の完全委託化を行い、その他の職種においても民間委託の推進、事務・事業の見直し等を推進しています。

今後、行財政構造改革推進大綱の改定を踏まえながら、市場化テスト導入の検討や多様な雇用形態等の先進的な制度を有効活用し、更なる職員配置の適正化と事務・事業の見直し等を推進していきます。