

## 技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針

平成 20 年 3 月 31 日

川 崎 市

### 1 現在の状況

#### ( 1 ) 技能労務職員等の人数、平均年齢、平均給料月額、平均給与月額の状況 ( H19.4.1 現在 )

区分	職員数	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額 (国ベース)
技能労務職員	2,253 人	44.9 歳	331,454円	434,435円	392,979円
うち清掃職員	1,057 人	44.4 歳	341,419円	471,845円	409,347円
うち学校給食員	321 人	45.3 歳	305,896円	361,291円	354,792円
うち用務員	399 人	45.1 歳	321,921円	402,056円	376,955円
うち自動車運転手	139 人	45.2 歳	339,219円	442,986円	406,366円
うち守衛	22 人	44.9 歳	330,632円	419,564円	395,324円
企業職員	686 人	43.9 歳	325,433円	480,238円	
うちバス事業運転手	480 人	44.6 歳	323,674円	488,856円	
国	5,193 人	48.8 歳	287,094円	320,514円	

#### ( 2 ) 技能労務職員等の年齢別構成の状況 ( H19.4.1 現在 )

区 分	10 代	20 代	30 代	40 代	50 代以上	合計
技能労務職員	0 人	54 人	663 人	871 人	665 人	2253 人
うち清掃職員	0 人	26 人	338 人	284 人	409 人	1057 人
うち学校給食員	0 人	5 人	101 人	79 人	136 人	321 人
うち用務員	0 人	13 人	105 人	125 人	156 人	399 人
うち自動車運転手	0 人	0 人	36 人	30 人	73 人	139 人
うち守衛	0 人	0 人	7 人	7 人	8 人	22 人
企業職員	0 人	6 人	241 人	290 人	149 人	686 人
うちバス事業運転手	0 人	2 人	137 人	239 人	102 人	480 人

#### ( 3 ) 技能労務職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況 ( H19.4.1 現在 )

区 分	経験年数 10 年	経験年数 15 年	経験年数 20 年
高 校 卒	223,647円	276,082円	318,820円
中 学 卒	217,700円	236,753円	278,150円

## (4) 技能労務職員等の諸手当の状況

(H19.4.1 現在)

手当名	内容(支給対象等)	手当額又は支給率
扶養手当	扶養親族のある職員に支給する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者 15,300 円</li> <li>・他の扶養親族 6,800 円</li> <li>・配偶者のない職員の扶養親族のうち 1 人 11,800 円</li> <li>・15 歳以上 22 歳未満の加算 5,000 円</li> </ul>
地域手当	民間賃金が高い地域に在勤する職員に支給する。(全職員)	12%
住居手当	自ら居住するため等の住宅を購入又は借受けている職員に支給する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・持家 7,400 円</li> <li>・借家 10,600 円</li> </ul>
通勤手当	通勤のため、交通機関等を利用しその運賃等を負担することを常例とする職員、自動車等を使用することを常例とする職員に支給する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・交通機関を利用の場合は 55,000 円を限度とし運賃相当額。</li> <li>・自動車等を使用の場合は距離に応じて 2,200 円～24,500 円</li> <li>・併用の場合は 55,000 円を限度とし、両方を加算した金額。</li> </ul>
特殊勤務手当	著しく危険・不快・不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務に対して、その勤務の特殊性に応じて支給する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生活環境業務等手当 従事した日 1 日につき 800 円</li> <li>・危険作業手当 従事した日 1 日につき 300 円等</li> </ul>
時間外勤務手当	正規の勤務時間外に勤務を命じられた場合や同一の週を超えて週休日を振り替えた場合に、その勤務時間に応じて支給する。	勤務 1 時間当たりの給与額 $\times 100$ 分の 125 (時間帯により異なる) $\times$ 勤務時間 (実働時間)
宿日直手当	宿日直をした場合に支給する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務 1 回につき 4,200 円 (特殊な業務は 6,000 円)</li> <li>・5 時間以下の勤務は 2,100 円 (特殊な業務は 3,000 円)</li> </ul>
夜間勤務手当	正規の勤務時間として、午後 10 時～翌日の午前 5 時まで勤務する職員に支給する。	勤務 1 時間当たりの給与額 $\times 100$ 分の 25 $\times$ 勤務時間 (実働時間)
休日勤務手当	正規の勤務時間が休日に当たり、その休日において、正規の勤務時間中に勤務することを命じられた職員に支給する。	勤務 1 時間当たりの給与額 $\times 100$ 分の 135 $\times$ 勤務時間 (実働時間)

## 2 基本的な考え方

### (1) 技能労務職員等のあり方(方向性)

「民間でできるものは民間で」を基本とした公共サービス提供手法への転換  
(民間委託等の推進)

川崎市では、平成14年9月に、「川崎市行財政改革プラン(第1次行革プラン)」を策定し、これまで主として行政が担ってきた事業執行手法を見直し、「民間でできるものは民間で」という原則に基づき、民間部門を積極的に活用することにより、民間活用型公共サービス提供システムへの転換を推進してきました。この考え方は、平成17年3月に策定された、「第2次川崎市行財政改革プラン(第2次行革プラン)」においても継続しています。

また、平成20年3月に策定した「新行財政改革プラン(新行革プラン)」においても、「民間でできるものは民間で」という原則を踏襲し、公共サービスの担い手として成長を遂げている多様な提供主体を適切に監視・指導・助言をしながら、あるいは連携・協調を図りながら、これまで本市が担ってきた領域でも積極的に民間部門を活用することにより、「公」と「民」の適切な役割分担による的確かつ安全な公共サービスの提供体制を構築することとしています。

#### 危機管理等の観点で踏まえた職域の検討

技能労務職員等の職域については、「公」と「民」の適切な役割分担による質の高い行政サービスの提供体制を構築する中で、事務事業の廃止や民間委託等について検討を行い、見直しを進めてまいります。

職域の見直しにあたっては、業務実態を把握するとともに、危機管理や民間活用における競争性、さらにはモニタリング等の観点を踏まえ、これまで技能労務職員等が担ってきた業務の検証と評価を行い、新たな行政需要に見合った役割など、公共サービスの提供主体として、技能労務職員等が担うべきものがあるのかといった視点で検討してまいります。

#### 退職者不補充による削減

第1次行革プランの計画期間である3ヵ年においては、「民間でできるものは民間で」の原則に基づき、民間委託等の様々な見直しを行うことにより、職員数を約1,000人削減する計画としたことから、技能労務職員等については、当面補充の必要が見込めないため、平成14年度から退職者不補充の考え方に基づいて、新規採用職員選考を中止しています。

### (2) 技能労務職員等の給与のあり方(方向性)

#### 給与決定の原則

第1次行革プランに内部改革の一環として、「勤務実績と職務・職責に基づく給与制度への転換」を掲げ、続く第2次行革プランにおいても、それを継承した給与制度の見直しに取り組んできたところです。

技能労務職員等の給与については、これまでの取組を引き続き、継承するとともに、生計費、同一又は類似の職種の本国及び他都市の職員並びに地域民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めるものとします。

### 特殊勤務手当の見直し

第1次行革プランにおいて、「社会情勢の変化等により、著しく特殊な勤務と認め難いものは廃止し、勤務の特殊性が薄れたものは見直しを行う」とし、第2次行革プランにおいても継続的に見直しを進めてきたところです。今後も、制度の趣旨を勘案した手当の見直しについて引き続き取り組みます。

## 3 取組内容

### (1) 現在までの取組

#### 給料表に関する事項

平成19年度から、給与構造見直しの実施により給料水準を平均4.8%引き下げるとともに、給与水準の引下げのため、更に給料水準を平均5%引き下げました。

また、バス事業運転手については、上記に加え、交通局のバス事業経営健全化計画「ニュー・ステージプラン」に基づく見直しを行っています。

#### 手当に関する事項

特殊勤務手当について、平成14年度から、第1次行革プラン及び第2次行革プランに基づき、支給基準等を見直しを継続的にを行っています。

退職手当について、平成15年度に支給率の見直しを行いました。

給料の調整額について、平成18年1月に経過措置を設けて廃止しました。

勤勉手当について、平成19年6月期から、人事評価制度に基づく評価結果を手当の支給額に反映しています。

通勤手当について、平成20年度から、手当の支給対象となる通勤距離を「1km以上」から「2km以上」に見直しを行いました。

#### 昇給のあり方に関する事項

55歳を超える職員について、平成19年度から昇給抑制措置を導入しました。

給料表の最高号給を超える枠外昇給制度について、平成19年度から廃止しました。

### (2) 今後の取組

#### 給料表に関する事項

より職務・職責の内容に見合った給与とするため、生計費、同一又は類似の職種の国及び他都市の職員並びに地域民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮した給料表の見直しなどの検討を行います。

#### 手当に関する事項

特殊勤務手当をはじめ各手当の趣旨を勘案した見直しについて、引き続き取り組みます。

#### 昇給のあり方に関する事項

平成21年度から、人事評価制度に基づく評価結果を昇給に反映します。

#### 4 その他

これまで、「民間でできるものは民間で」の原則に基づき、民間を活用した公共サービスへの転換を図るとともに、効率的で効果的な執行体制の構築に向けた、様々な事務事業の見直しなどの取組を行ってまいりましたが、今後につきましても、さらに、これらの取組を推進してまいります。

##### (1) 主な民間委託等の取組

- ア 保育園調理業務の委託化
- イ 学校給食調理業務の委託化
- ウ 守衛業務（夜間含む）の委託化
- エ 電話交換業務の委託化
- オ 自動車運転業務の委託化
- カ ボイラー運転業務の委託化
- キ 交通局一部営業所のバス事業運転業務の委託化
- ク 公の施設への指定管理者制度の導入

##### (2) 主な事務事業の見直し等の取組

- ア 事業系ごみの許可業者収集への移行に伴うごみ収集業務（清掃職員）執行体制の見直し
- イ ごみ収集日数変更に伴うごみ収集業務（清掃職員）執行体制の見直し
- ウ し尿収集・浄化槽清掃業務（清掃職員）執行体制の見直し
- エ 自動車運転業務執行体制の見直し
- オ 学校用務業務執行体制の見直し
- カ 用務業務執行体制の見直し
- キ 保育園用務業務執行体制の見直し