

はじめに

本取組方針は、平成19年7月6日付けで総務省自治行政局公務員部長より各自治体に対して発せられた依頼に基づき「経済財政改革の基本方針2007（平成19年6月19日閣議決定）」における「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」という方針を受け、技能労務職員等の給与等について、市民の理解と納得が得られるよう、地域の同種民間事業者との比較を行いつつ、その現状、見直しに向けた基本的な考え方、取組内容等を明示するために策定したものである。

なお、本市においては財政危機、市民からの信頼失墜、職員の士気低下の危機を克服するため独自に平成18年2月に「市政改革マニフェスト」を作成し、平成22年度の目標達成を目指して様々な改革を実行中である。市政改革マニフェストにおいては人事・給与制度についての改革事項も含まれており、この間様々な取組を行ってきており一定の効果も現れている。したがって本取組方針は市政改革マニフェストの取組内容もあわせた形での取組方針となっている。

1 現状

本市では、従来、技能労務職員については一般作業員、土木作業員、業務員など19種類に職種を分類していたが、多様化する市民ニーズや事務事業の変化に柔軟に対応できる業務執行体制の構築を図れるようにするため、職種間の異動を容易に行えるよう平成18年4月1日より「技能職員」に一歩化した。給料表は技能労務職員が行うすべての業務を包含したものを独自に設けている。

したがって、技能労務職員全体の給与等の水準については比較する民間事業者の選定が困難であるので、他の指定都市との比較を、総務省から明示されている職種「清掃職員」、「学校給食員（本方針内では「学校給食調理員）」、「用務員（本方針内では「学校管理作業員）」については総務省公表・提供資料及び厚生労働省・賃金センサスの数値をもとに比較を行った。（本文4～13ページ参照）

（1）給与水準の比較

全体（本文15ページ参照）

職種	平均年齢	平均勤続年数	平均経験年数	平均給与
全体	42.8歳	16.8年	23.8年	402,100円

他都市比較（各都市HPによる）・各都市内で11番目

（ ）内は平均年齢、 は19年4月1日現在、その他は18年4月1日現在）

札幌市	仙台市	さいたま市	千葉市	横浜市	川崎市	静岡市
422,602円 (44.4歳)	449,754円 (46.8歳)	392,417円 (44.0歳)	386,499円 (46.3歳)	439,211円 (45.9歳)	434,435円 (44.9歳)	439,885円 (49.8歳)
名古屋市	京都市	堺市	神戸市	広島市	北九州市	福岡市
422,619円 (45.5歳)	431,876円 (45.4歳)	450,294円 (50.8歳)	466,067円 (45.4歳)	-	419,071円 (49.4歳)	397,675円 (45.4歳)

民間事業者との比較（本文14ページ、16～27ページ参照）

大阪市					民間事業者					比較
職種	平均年齢	平均勤続年数	平均経験年数	平均給与月額（A）	類似職種	平均年齢	平均勤続年数	平均経験年数	平均給与月額（B）	A / B
	歳	年	年	円		歳	年	年	円	
清掃職員	42.2	15.8	23.4	435,700	廃棄物処理業従業員	43.3	9.0	-	299,800	1.453
学校給食調理員	44.8	14.5	25.4	344,600	調理士	43.1	6.6	-	260,500	1.323
学校管理作業員	43.3	17.0	26.4	372,700	用務員	53.9	11.3	-	227,500	1.640

民間事業者数値は「技能労務職等の給与等に係る民間データの提供について」（平成19年9月7日総務省自治行政局）による。

上記の民間事業者数値は総務省が厚生労働省・賃金センサスを基礎として算出された数値であるが、「調理士」は府内平均値であるが、その他職種は全国平均値であること、平均勤続年数等が大阪市職員の数値と大きく異なったものであることから、本市独自に賃金センサスを精査し、統計値を補完するための比例計算等を活用し、平均勤続年数等や地域性を合わせた数値での比較を以下に示す。

	民間事業者					比較
	類似職種	平均年齢	平均勤続年数	平均経験年数	平均給与月額（B）	A / B
		歳	年	年	円	
年齢・勤続年数等を大阪市職員と合わせた数値（全国平均）	廃棄物処理業従業員	42.2	15.8	-	367,800	1.185
	調理士	44.8	-	15年以上	323,100	1.067
	用務員	43.3	-	15年以上	321,000	1.161
について府内平均に補正した数値	廃棄物処理業従業員	42.2	15.8	-	432,200	1.008
	調理士	44.8	-	15年以上	328,600	1.049
	用務員	43.3	-	15年以上	350,200	1.064

なお、公務員は終身雇用的であるため、民間に比べて平均勤続年数、平均経験年数とも長くなるため、年齢を重ねると民間との水準較差が広がる可能性が高く、その点においては業務内容と給与額との精査が課題である。

(2) 職員数と構成 (本文28～29ページ参照)

- 1 年齢別構成 (本文30～31ページ参照)

職種	全体		清掃職員		学校給食調理員		学校管理作業員	
	人	構成比	人	構成比	人	構成比	人	構成比
18～19歳	1	0.01%						
20～24歳	58	0.57%	14	0.46%	7	0.72%	6	0.49%
25～29歳	567	5.58%	131	4.30%	27	2.77%	59	4.80%
30～34歳	1,520	14.96%	381	12.51%	80	8.20%	192	15.61%
35～39歳	2,277	22.41%	736	24.17%	200	20.49%	283	23.01%
40～44歳	1,924	18.94%	753	24.73%	220	22.54%	208	16.91%
45～49歳	1,367	13.45%	516	16.95%	160	16.39%	134	10.89%
50～54歳	1,004	9.88%	289	9.49%	100	10.25%	136	11.06%
55～59歳	1,443	14.20%	225	7.39%	182	18.65%	212	17.24%
合計	10,161		3,045		976		1,230	
平均年齢	42.8歳		42.2歳		44.8歳		43.3歳	

職員数は指定都市間においても最も多いが、平均年齢は同一職種との比較でみても最も低く、そのことが平均給与の低い要因とも考えられる。また、今後5年間で約1,400人の定年退職者が出る予定であるが、35歳～44歳の年齢層でピークが見られる。

- 2 勤続年数別構成 (本文32～34ページ参照)

職種	全体		清掃職員		学校給食調理員		学校管理作業員	
	人	構成比	人	構成比	人	構成比	人	構成比
0年～	10	0.10%						
1～2年	237	2.33%	66	2.17%	18	1.84%	25	2.03%
3～4年	530	5.22%	135	4.43%	46	4.71%	83	6.75%
5～9年	2,088	20.55%	581	19.08%	260	26.64%	259	21.06%
10～14年	2,205	21.70%	741	24.33%	224	22.95%	215	17.48%
15～19年	1,716	16.89%	653	21.44%	171	17.52%	213	17.32%
20～24年	1,253	12.33%	465	15.27%	138	14.14%	186	15.12%
25～29年	814	8.01%	235	7.72%	97	9.94%	58	4.72%
30年～	1,308	12.87%	169	5.55%	22	2.25%	191	15.53%
合計	10,161		3,045		976		1,230	
平均年数	16.8年		15.8年		14.5年		17.0年	

勤続年数のピークが5年～14年層であることから、平成5年以降10年間の採用が多かったことを示している。また、平均年齢と平均勤続年数の差は概ね採用時の平均年齢となる。

全体：26.0歳、清掃職員：26.4歳、学校給食調理員：30.3歳、
学校管理作業員：26.3歳

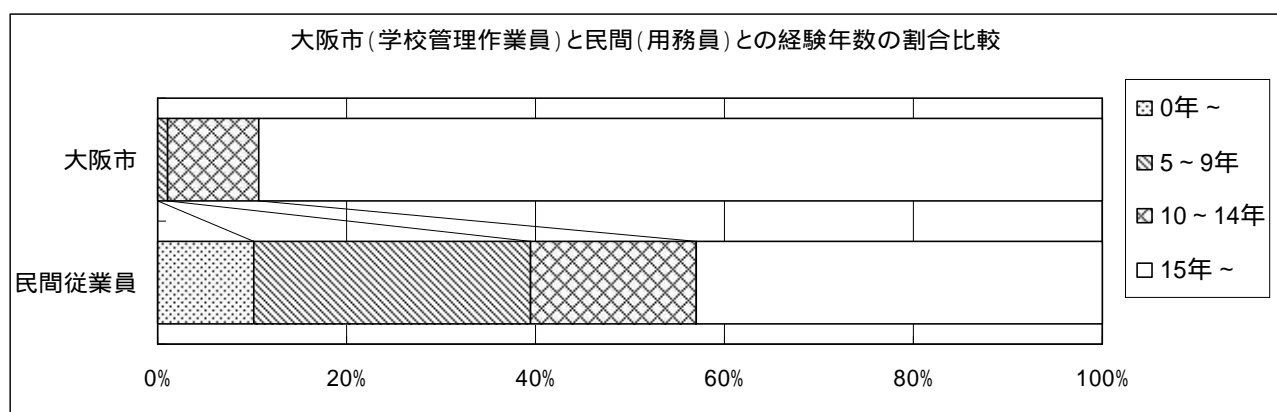
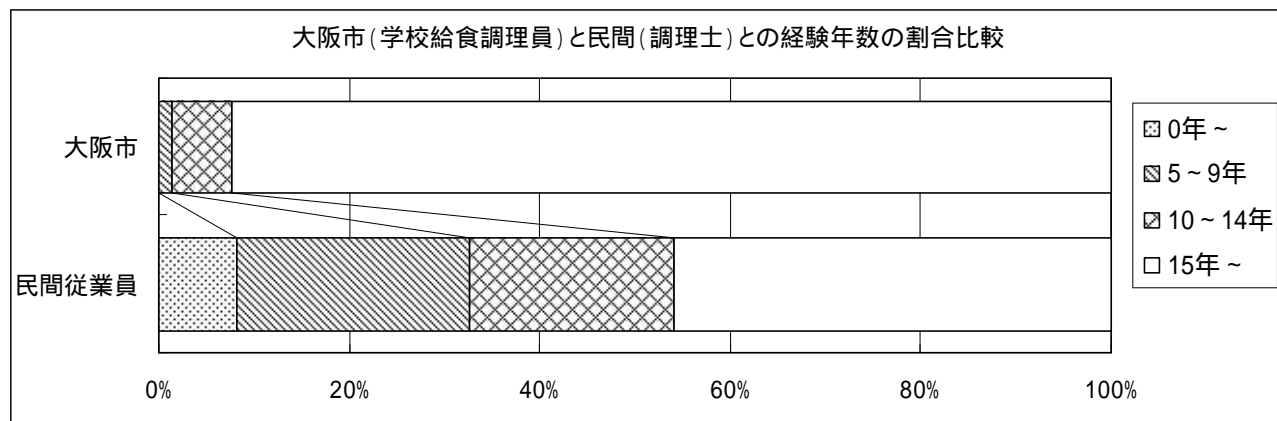
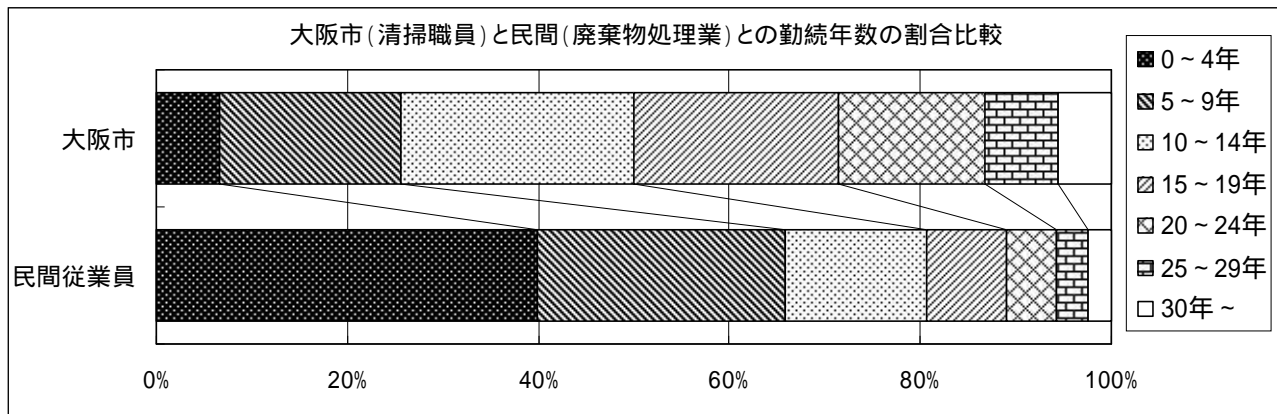
- 3 経験年数（本文32～34ページ参照）

職種	全体		清掃職員		学校給食調理員		学校管理作業員	
	人	構成比	人	構成比	人	構成比	人	構成比
0年～	8	0.08%						
1～2年	6	0.06%	2	0.07%				
3～4年	23	0.23%	8	0.26%				
5～9年	475	4.67%	105	3.45%	13	1.33%	14	1.14%
10～14年	1,323	13.02%	299	9.82%	62	6.35%	118	9.59%
15～19年	2,088	20.55%	643	21.12%	209	21.41%	233	18.94%
20～24年	2,036	20.04%	771	25.32%	221	22.64%	258	20.98%
25～29年	1,472	14.49%	597	19.61%	181	18.55%	164	13.33%
30年～	2,730	26.87%	620	20.36%	290	29.71%	443	36.02%
合計	10,161		3,045		976		1,230	
平均年数	23.8年		23.4年		25.4年		26.4年	

「経験年数」は本市採用以前の職歴期間について同種の場合はその期間を、異種の場合は給与決定上の学歴の基礎となった学歴免許等資格取得後、採用までの年齢の1/2を本市勤続年数に加算している。民間の「平均経験年数」は過去において同一の職種に従事した年数をすべて通算したものである。

勤続年数と経験年数の同一層の構成比の差が大きい職種ほど年齢をとってからの採用者が多いと推測され、本市の採用の特色を示している。

民間事業者との比較



廃棄物処理業においては10年未満の勤続年数の従業員が6割を超えており、従業員の入れ替わりが頻繁な業種であることがわかる。

また、「調理士」が6.6年、「用務員」が11.3年の平均勤続年数からすると、これらの業種も同様と推測される。

なお公務員は終身雇用的であるため、民間に比べて平均勤続年数、平均経験年数とも長くなるため、年齢を重ねると民間との水準較差が広がる可能性が高い。

2 これまでの取組

(1) 市政改革マニフェスト実行によるこれまでの成果(本文38ページ参照)

項目	これまでの主な取組と成果
【マネジメント改革】 財務リストラクチャリング	
一般会計・経常経費(人件費含)の削減(5年間で2割・約900億)	平成18、19年度予算累計で231億円(達成率25.7%、うち人件費は120億円)
【マネジメント改革】 人材マネジメントの再構築	
職員数の削減(5年間で7千人超)	H19年度当初で4500人、達成率約64%
監理団体等派遣職員の大幅な引きあげ	監理団体派遣職員の引きあげH19年度当初で約870人(全体引きあげ見込み1200人程度)
50歳からの早期退職者制度の導入	職員の退職手当に関する条例を改正し、18年度末退職者から実施
職員の職種職域を転換(多能化)し人事異動を拡大	技能職員の職種の一本化、人事交流基準策定
【マネジメント改革】 職員の生産性の向上	
職務給(職務と責任に応じた給料)の原則の徹底	給与条例を改正し19年度から実施
新たな人事評価に基づく勤勉手当成績率の導入と昇給制度の構築	勤勉手当成績率は19年度12月期より導入 査定昇給制度は20年1月昇給より導入
特殊勤務手当及び給料の調整額の抜本的見直し	18年4月から実施
人事評価制度に基づく分限降任制度等の仕組みのルール化	仕組みのルール化(19年3月)
【ガバナンス改革】 人材育成	
能力と実績に基づく人事評価制度の導入	全職員を対象にした新たな人事評価制度を導入とともに相談窓口を設置

【具体的取り組み項目の詳細】

職員構成の改善(本文39~40ページ参照)

- ・新規採用停止、早期退職制度の対象年齢の拡大による職員数削減を行っている。
- ・職種一本化、人事交流促進による柔軟運用を図っている。
- ・事務職員への任用替えを行っている。

特殊勤務手当の適正化(本文41ページ参照)

- ・抜本的見直しによる廃止と支給要件の厳格化を行った。
15手当を11手当に縮減した(18年度決算においては16年度決算額の96%減)。

能力実績反映型の給与構造への変更(本文42~43ページ参照)

- ・給料表の構成を職務職責との一体性の観点から抜本的に見直した(8級から5級制へ見直し、勤続年数のみによる昇格を廃止した。)
- ・給与水準を改正した(給料表のフラット化を目的に、4.9%~7.3%の見直しを行った)。
- ・勤勉手当の成績率、査定昇給制度を導入し、人事評価結果を給与に反映することとした。
- ・年齢による昇給抑制を実施した(56歳以上の昇給1/2抑制を実施するとともに、各級の最高号給を超える昇給は行わないこととした。)

(2) 職員構成についての成果(本文44ページ参照)

職種(全体)	17年4月1日現在		18年4月1日現在		19年4月1日現在	
年齢	人	構成比	人	構成比	人	構成比
18~19歳	6	0.05%			1	0.01%
20~24歳	179	1.59%	110	1.02%	58	0.57%
25~29歳	931	8.29%	736	6.85%	567	5.58%
30~34歳	1,946	17.33%	1,755	16.32%	1,520	14.96%
35~39歳	2,318	20.64%	2,244	20.87%	2,277	22.41%
40~44歳	1,763	15.70%	1,901	17.68%	1,924	18.94%
45~49歳	1,165	10.38%	1,273	11.84%	1,367	13.45%
50~54歳	1,241	11.05%	1,071	9.96%	1,004	9.88%
55~60歳	1,679	14.95%	1,661	15.45%	1,443	14.20%
合計	11,228		10,751		10,161	
17年との差	-		477		1,067	
平均年齢	42.0歳		42.4歳		42.8歳	

職種	17年4月1日現在	18年4月1日現在	19年4月1日現在	
清掃職員	平均年齢	41.3歳	41.8歳	42.2歳
	勤続年数	15.0年	15.4年	15.8年
	経験年数	22.7年	23.1年	23.4年
	職員数	3,267	3,190	3,045
	17年との差	-	77	222
学校給食調理員	平均年齢	44.1歳	44.5歳	44.8歳
	勤続年数	13.6年	14.1年	14.5年
	経験年数	24.6年	25.0年	25.4年
	職員数	1,087	1,040	976
	17年との差	-	47	111
学校管理作業員	平均年齢	42.0歳	42.7歳	43.3歳
	勤続年数	15.7年	16.4年	17.0年
	経験年数	25.1年	25.9年	26.4年
	職員数	1,314	1,278	1,230
	17年との差	-	36	84

採用停止等により職員数は減少してきているが、平均年齢が上がってきている。

(3) 給与についての成果(本文45ページ参照)

職種	17年4月1日現在		18年4月1日現在		19年4月1日現在	
	平均給与	うち・特殊勤務手当	平均給与	うち・特殊勤務手当	平均給与	うち・特殊勤務手当
全体	421,700	8,769	403,700	1,206	402,100	1,155
	17年との比較		18,000	7,563	19,600	7,614
			-4.3%	-86.2%	-4.6%	-86.8%
清掃職員	473,400	15,346	440,300	20	435,700	77
	17年との比較		33,100	15,326	37,700	15,269
			-7.0%	-99.9%	-8.0%	-99.5%
学校給食調理員	341,500	72	340,300	0	344,600	0
	17年との比較		1,200	72	3,100	72
			-0.4%	-100.0%	0.9%	-100.0%
学校管理作業員	367,200	50	368,500	0	372,700	0
	17年との比較		1,300	50	5,500	50
			0.4%	-100.0%	1.5%	-100.0%

年度	16年度	17年度	18年度
特殊勤務手当の決算額 (16年度比)	37億4,700万円	15億8,600万円 (58%)	1億5,200万円 (96%)

職種全体としての平均給与は平成17年比で4.6%減(19,600円)となっている。また、特殊勤務手当も86.8%の減となっている。

また、「清掃職員」については、18年度より特殊勤務手当と給料の調整額の重複を見直し、18~25年度で6,000円ずつ給料の調整額を減額している(給料の調整額支給者には特殊勤務手当は支給しない)ため、今後も平均給与の減少が見込まれる。

しかし、「学校給食調理員」、「学校管理作業員」は平均年齢の上昇に伴い、平均給与の上昇傾向が見られる。この点については、平成19年度より実施した能力実績反映型の給与制度の推進による効果を今後検証していく必要がある。

3 今後の取組方針とスケジュール

(1) 市政改革マニフェストの推進(本文46～48ページ参照)

経常経費20%削減の達成

年功序列による給与上昇の抑制と、能力、実績の給与反映の実施

職員数削減目標等の早期達成

新たな職員削減目標の設定

平成20年度中に平成22年度までの新たな職員数削減目標を設定する。

18年2月から先行実施

(2) 比較水準の調査と制度見直し(本文49ページ参照)

現在、本市では平成22年度予算時達成を目標として、市政改革マニフェストに基づく施策を実施しており、平成17年度比で職員数7000人削減、経常経費(人件費含)20%削減のための取組みを進め、現時点で水準低下の効果も前述したように現れてきている。20年度以降も更なる人員削減や、能力実績の給与反映を進めることによる給与水準低減効果や職種異動の動向を見極める必要がある。

一方、地域の同種民間事業者との給与水準の均衡を図るためには、まず、適切に比較できるデータの取得が不可欠である。賃金センサスによる比較数値についてはその取り方によって差が発生することは前述したとおりである。また、本市の技能労務職員の業務が多岐にわたっており、民間の比較業種の選定や、調査方法の検討が最も大きな課題となる。

これら諸課題はあるものの、24年度以降においては、国の行政職俸給表(二)が従前まで官民比較に基づいて策定されてきたことを勘案して、当面はこれを参考にして本市の給与水準を見直すこととし、以降、民間賃金水準の調査方法等について検討していく。