

技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針

平成20年9月

取組方針の策定にあたって

地方公共団体の技能労務職員については、職務の性格や内容が民間企業の同業種と同一、または類似しているにも関わらず、より高い水準の給与が支給されていることに対して指摘や批判が数多くなされており、国からの指針等によっても、給与制度の適正化に努めるよう指導がなされているところであります。

当市におきましては、平成13年度に『財政危機宣言』を発した後も、厳しい財政状況が続いており、今後も行財政改革をより一層推進していくにあたって、集中改革プランにおける職員給与の見直しの中でも、特に技能労務職員の給与等については重点課題として捉えており、相対的な点検を行うと共に、適正な給与制度の確立を目指し本取組方針を策定しました。

1. 現 状

(1) 職種ごとの人数、平均年齢、平均給与等及び民間従業員データ(平成19年4月1日現在)

区 分	公 務 員					民 間		
	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	平均給与月額 (B)
尾 鷲 市	46.5 歳	35 人	303,380 円	350,136 円	324,654 円	—	—	—
清掃職員	44.6 歳	31 人	293,377 円	344,383 円	315,935 円	産廃物処理業従業員	43.3 歳	299,800 円
用 務 員	54.4 歳	4 人	380,900 円	394,725 円	392,225 円	用 務 員	53.9 歳	227,200 円
三 重 県	46.0 歳	430 人	347,161 円	396,977 円	371,137 円	—	—	—
国	48.8 歳	5,193 人	287,094 円	—	320,514 円	—	—	—
類似団体	47.5 歳	38 人	303,078 円	327,575 円	316,564 円	—	—	—

- (注) 「平均給料月額」とは、平成19年4月1日現在における各職種ごとの職員の基本給の平均です。
「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる諸手当(扶養手当、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当、特殊勤務手当)の額を合計したものです。
また、「平均給与月額(国ベース)」は、より正確に比較を行う為に国家公務員と同じ内容(時間外勤務手当、特殊勤務手当を除いたもの)で再計算したものです。
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年度～平成18年度の3年間の平均値です)
民間の職種等との比較にあたり、年齢、業務内容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。

(2) 年齢別職員数(平成19年4月1日現在)

区 分	20歳未満	20歳	24歳	28歳	32歳	36歳	40歳	44歳	48歳	52歳	56歳	60歳以上	計
職 員 数	人	人	人	4 人	6 人	2 人	3 人	5 人	2 人	5 人	8 人	人	35 人

(3) その他給与に関する事項

給料表

7級制の行政職給料表(一般行政職と同じ。ただし、昇格の運用は5級まで)を適用しています。

特殊勤務手当

現在は、衛生業務手当、年末年始業務特別手当の2つが支給されています。

昇給・昇格基準

毎年1月1日に前1年間(1月1日～12月31日)の勤務成績に応じて、4号給(55歳を超える場合は2号給)を標準として昇給しています。

2. 基本的な考え方

(1) 定員管理及び給与制度

定員管理については、定員適正化計画及び集中改革プラン等の取組内容に基づき、退職者不補充による人員の削減を進め、民間委託を含めた業務の見直しを行います。

給与制度については、職務の性格や内容を踏まえ、更には国、県、近隣市町の動向を注視し、適正な給与制度の確立に努めます。

3. 具体的な取組内容

(1) 定員管理

定員適正化計画に基づいて適正な人員配置を行っていくと伴に、シルバー人材センターや臨時職員を活用し、民間委託の可能な業務について検討していく。

(2) 給与制度

年度ごとの退職者を注視すると伴に、現場の状況を精査し、国家公務員の行政職給料表(二)の導入について検討します。

特殊勤務手当については、随時見直しを実施してきたところではありますが、他の手当と合わせた適正な運営に努めます。