

# 森町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3月1日

## 1 取組方針の策定の目的

今日において、地方公共団体の技能労務職員は、その職務の性格や内容が、民間企業の従業員と同一又は類似しているにもかかわらず、給与が高額ではないかとの指摘や批判が多くなされているところです。その指摘を真摯に受け止めるとともに、今後も厳しい財政状況が続いていくであろうことを踏まえ、いま一度技能労務職員の給与等について総合的な点検をし、適正な給与制度の確立と運用をすることが必要であると考え、本取組方針を策定します。

## 2 現状

平成18年4月に、国の給与構造見直しに伴い給料水準を全体で平均3.7%引き下げを行いました。しかしながら、森町は技能労務職員の採用を抑制しているため技能労務職員の平均年齢が高くなっており、平成19年7月3日に総務省が公表した「都道府県・指定都市の技能労務職員等の民間類似職種との比較」（下記データ）と比較すると、平均給与月額も高いものとなっています。

### (1) 職種ごとの平均年齢、平均給料等及び民間従業員データ

区 分	公 務 員				
	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額	左のうち超過労働給与を除いた額
森 町	52.4歳	23人	280,200円	289,643円	287,230円
うち清掃職員	51.0歳	1人	290,700円	364,300円	308,800円
うち調理員	53.6歳	14人	282,500円	288,886円	288,886円
うち用務員	50.5歳	8人	274,800円	281,550円	281,550円
国	48.8歳	5,193人	287,094円	—	320,514円

区 分	民 間		
	対応する民間の類似職種	平均年齢	平均給与月額
森 町	—	—	—
うち清掃職員	廃棄物処理業従業員	43.3歳	299,800円
うち調理員	調理士	43.1歳	251,400円
うち用務員	用務員	53.9歳	227,200円

区 分	年収ベース（試算値）の比較		
	公務員（C）	民間（D）	C/D
森 町	—	—	—
うち清掃職員	5,091,400円	4,192,600円	1.2
うち調理員	4,725,532円	3,466,100円	1.4
うち用務員	4,625,400円	3,284,300円	1.4

- (注) 1 「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。
- 2 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、住居手当、時間外勤務手当などの諸手当の額を合計したものです。
- 3 「超過労働給与」とは、時間外勤務手当、休日勤務手当、宿日直手当及び夜間勤務手当をさします。
- 4 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カ年平均）
- 5 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ません。
- 6 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) 経験年数別人数・平均給与

職種	経験年数			
	～10年未満	10年以上～ 20年未満	20年以上～ 30年未満	30年以上～
清掃職員				364,300円 1人
調理員	247,600円 1人	274,600円 8人	320,300円 5人	
用務員	226,600円 1人	269,600円 4人	315,700円 3人	

※ データは平成19年4月1日現在のものです。

(3) その他給与に関する事項

ア 給料表について

技能労務職員については行政職給料表（二）の4級制を適用しており、国家公務員の行政職俸給表（二）に準じたものとなっています。

## イ 技能労務職員の特殊勤務手当について

### 技能労務職員の特殊勤務手当

種	類	支給単位	金額
不快なる業務に従事する職員の特殊勤務手当	焼却作業手当	1日につき	400円

## ウ 昇給基準について

毎年1月1日に勤務成績に応じ4号給（57歳以上の職員にあっては2号給）を標準として昇給させています。

## 3 今後の給与等の見直しに向けた基本的な考え方

依然として、当町技能労務職員の給与が民間の事業者に比べ高い水準となっていることを踏まえ、給与面においては国や県及び近隣市町の動向を注視しながらその都度見直しを行うと共に、職員数については、用務員については退職者の10割を補充しますが、調理員は退職者の5割を補充することによって退職職員の補充者を抑制するなどしながら、現状分析と課題の抽出を行い、技能労務職員の職務の性格や内容を考えながら、適正化に向けた取組を推進していきます。

## 4 具体的な取組内容

給料表については、現行の給料表を踏襲しますが、昇給の基準について、今後は技能労務職も含め、全職種を対象とした人事考課制度を導入し、本格運用することで、評価に応じた昇給制度の確立を図ります。

## 5 その他

厳しい財政運営が続く、今後もさらに厳しい状況になると予想される中で、給与の見直し及び職員の減員は避けては通れない状況にあります。平成19年4月1日における技能労務職員の数は、23人で、そのうち55歳以上の職員が11人となっており、5年後には技能労務職員の数は現在の職員数の約17%減になることが予想されます。退職者補充の抑制及び職員数の適正化を踏まえ、今後は技能労務職員の退職状況を注視しながら、次のような見直しを検討し実施していきたいと考えています。

### (1) 事務事業の見直し

事務事業の見直しを徹底し、行政需要の減少した部門については、人事異動等において職員数の適正化を図ります。

### (2) 民間委託の推進

年度ごとの退職者数に注視しながら、また技能労務職員の現場の状況を精査し、民間に委ねることができる業務については、精査の上、積極的に民間活力の導入を推進します。