

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26年5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26年4月に総務省が公表した「技能労務職員等に係る民間類似職種の給与情報」（下記データ）と比較すると、平均給与月額・年収ベースのいずれも依然として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	左の平均給与月額に超過労働給与を加えた額
森 町	53.0歳	14人	282,400円	285,614円	290,728円
うち運転手	57.8歳	1人	308,200円	308,200円	377,400円
うち調理員	54.6歳	8人	282,900円	282,900円	282,900円
うち用務員	49.5歳	5人	276,400円	285,400円	285,900円
国	49.9歳	3,272人	272,119円 (286,850円)	309,534円 (325,400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	—	—	—
うち運転手	自家用乗用自動車運転者	60.3歳	207,200円
うち調理員	調理士	43.9歳	259,600円
うち用務員	用務員	57.5歳	202,700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	—	—	—
うち運転手	4,970,000円	2,639,600円	1.88
うち調理員	4,527,600円	3,470,700円	1.30
うち用務員	4,535,700円	2,809,400円	1.61

- (注) 1 「平均給料月額」とは、平成25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、扶養手当、住居手当等の額を合計したもので、通勤手当、時間外手当を含みません。
- 3 国家公務員欄における「平均給料月額」及び「平均給与月額」の括弧書きは、給与改定・臨時特例法による給与減額措置がないとした場合の額（減額前）です。
- 4 「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。
- 5 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22年～24年の3カ年平均）
- 6 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。
- 7 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～
運転手				308,200円 1人
調理員		240,400円 1人	278,360円 5人	315,600円 2人
用務員		256,500円 1人	282,767円 3人	322,400円 1人

※ データは平成25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 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歳以上の職員にあつては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、従来、用務員については退職者の10割を、調理員については退職者の5割を補充することとしていましたが、嘱託・臨時職員の活用に加え、業務の委託化を推進することにより、退職不補充を原則とする等、現状分析と課題の抽出を行うと同時に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25年4月1日における技能労務職員の数は、14人で、そのうち55歳以上の職員が5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36%減になることが予想されます。退職者不補充の原則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、嘱託・臨時職員の活用等により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。