

森町技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針

令和8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。

また、平成27年4月に国の給与制度の総合的見直しに伴い、給料水準を全体で平均1.8%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、令和8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	58.7 歳	3 人	277,900 円	285,800 円	285,800 円
うち用務員	58.7 歳	3 人	277,900 円	285,800 円	285,800 円
国	51.3 歳	1,703 人	294,567 円	337,907 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	—	—	—
うち用務員	他に分類されない運搬・清掃・包装等従事者	54.2 歳	238,300 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	—	—	—
うち用務員	4,621,041 円	3,278,300 円	1.41

- (注) 1 「平均給料月額」とは、令和7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 「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。（令和4年～令和6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～
用務員				276,900 円 3 人

※ データは令和7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ともに、職員数については、会計年度任用職員の活用に加え、業務の委託化や学校の統廃合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、令和8年4月1日以降、人事評価結果に応じた昇給を実施します。

5 その他

厳しい財政運営が続き、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。令和7年4月1日における技能労務職員の数は、3人で、そのうち全員が55歳以上となっており、5年後には技能労務職員の数は現在の職員数の約33%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、会計年度任用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、平成27年4月、平成28年4月、令和3年4月に一部調理業務を民間委託しました。また、令和6年4月に用務員業務を含む行政事務等包括業務委託を開始しました。今後も引き続き、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。