

始良市技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針

平成23年4月1日

1 取組方針策定の目的

地方公共団体の技能労務職員等の給与については、同種の民間事業所の従業員に比べて高額となっているのではないかと指摘や厳しい批判があるところであり、これを踏まえた上で、本市も厳しい財政状況が続くことが予想されており、職員数削減における総人件費抑制の観点から、技能労務職員等の給与制度について、適正な給与制度の運用を図ることが必要であり、市民の理解と納得が得られるよう技能労務職員等の給与制度の現状と取組方針を作成しました。

2 現状

平成22年3月23日の合併により旧自治体で異なっていた技能労務職の給料表を統一しました。

また、旧始良郡西部衛生処理組合のし尿・塵芥・最終処分場の特殊勤務手当を廃止し、平成23年4月から加治木給食センターの調理、運搬業務を民間委託しました。

(1) 職種ごとの人数・平均給与・平均年齢等

平成22年4月1日現在

区分	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額	対応する民間の類似施設	対応する民間の類似職種	
						平均年齢	平均給与月額
市	50.8歳	42人	309,265円	332,269円	—	—	—
うち調理員	58.7歳	19人	319,069円	326,094円	調理士	41.2歳	197,700円
うち用務員	53.4歳	13人	368,525円	393,931円	用務員	53.8歳	213,600円
うち清掃職員	32.0歳	10人	213,600円	246,620円	産業廃棄物処理	44.6歳	294,000円
県	48.5歳	553人	329,727円	387,247円	—	—	—
国	49.3歳	3,955人	284,514円	322,291円	—	—	—

※「平均給料月額」とは、平成22年4月1日現在における職種ごとの職員の基本給の平均である。

※「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すべての諸手当の額を合計したものである。

※「対応する民間の類似職種」のデータは「賃金構造基本統計調査」：平成19年～21年の3カ年の平均

(2) 職種ごとの年齢別の人数

平成22年4月1日現在

区分	27歳未満	28～31歳	32～35歳	36～39歳	40～43歳	44～47歳	48～51歳	52～55歳	56～59歳	60～63歳
調理員								3	7	9
用務員				1	1	1	1	2	5	2
清掃職員	3	3	1	3						
計	3	3	1	4	1	1	1	5	12	11

(3) 年度別技能労務職員数の推移

平成22年3月31日現在

年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31
新規採用										
退職	2	2	7	2	4	4	2	1	1	1
任用替			5	5						
計	40	38	26	19	15	11	9	8	7	6

(4) その他給与に関する事項(給料表、手当、昇給基準等)等

ア 給料表

技能職給料表(国家公務員の行政職俸給表(二))を基本とし、市独自の技能労務職給料表(1級制)を使用しています。

イ 職員手当

一般行政職の職員と同様、毎年的人事院勧告に基づき国の制度と同じ金額・率を支給しています。

扶養手当、住居手当、時間外勤務手当、通勤手当、期末手当、勤勉手当を条件に応じて、該当者に支給しています。なお、技能労務職員のみには支給する手当はありません。

ウ 昇給基準

毎年、昇給月を1月1日と定め、勤務成績等に応じて4号給を標準とした昇給を行います。なお、55歳以上を超える職員は、一般行政職員と同様に昇給を抑制して、2号級を標準としています。

3 基本的な考え方

(1) 採用の抑制

平成23年3月に策定した「始良市行政改革大綱」の指針に基づき、今後も民間委託や民営化を積極的に推進し、臨時職員や非常勤職員の活用により技能労務職員の新規採用者を抑制することとします。

(2) 職種の変更

今後、策定される定員適正化計画の進捗に合わせ、多様化する住民ニーズに対応すべく、マンパワー確保のため限られた職員の中で、技能労務職員から一般行政職員への職種変更を含め、任用替試験の実施を検討します。

(3) 民間との均衡

技能労務職員の給与制度については、その職務の内容等を踏まえ、民間同種の従業者等との均衡を図りながら適正な運用に努めます。

4 具体的な取組内容

技能労務職員を含めて、すべての職種において、定員適正化計画に基づく人件費の抑制を図るとともに、人事院の勧告に基づき、適正な給与等の運用を行っています。

(1) 採用

今後も人件費の削減と定員適正化の観点から、基本的に退職者不補充とし、新規職員の採用は行わない予定です。

(2) 任用替試験の実施

退職者不補充のもと、技能労務職員として在籍している職員の意思を考慮し、職種変更を含め、業務の配置転換等のため、任用替試験を検討しています。

(3) 民間給与との均衡

平成19年の給与構造の見直しに伴い、技能労務職員の給与水準については、国の行政職俸給表(一)の適用を受ける一般職員に準じた引下げ(引下げ率4.8%)を実施しています。

5 その他

技能労務職については、今後も新規採用を抑制することとし、業務の民間委託への移行や臨時職員等の活用を図っていくこととします。また、今後の状況を考慮しながら、施設の民間委託や業務委託の推進、事務・事業の見直し等随時行うこととします。