

白子町技能労務職等の給与等の

見直しに向けた取組み方針

1 現状

地方自治体の技能労務職員の給与については、同種の民間事業の従業員に比べて高額なのではとの国民等からの厳しい批判・指摘がなされているという現状を注視し、職員の給与等の公表においても、民間企業従業員との比較やラスパイレース指数を住民に周知することとされており、民間と比べて給与水準が高いとの指摘を真摯に受け止め、民間の同種の職種に従事する者との均衡にも十分留意しながら、適正な給与制度の確立が課題であります。

本町においては、技能労務職は一般職給料表の下位層級（1から3級）を適用し、一般行政職とは異なる基準で昇給・昇格を行っていますが、給与等を民間（千葉県）の同種の職種と比較すると、用務員と自動車運転手が上回っています。

◆資料（すべて平成19年4月1日現在のデータである。）

（1）職種ごとの人数・平均給与・平均年齢

職種	人数	平均年齢	平均給与	備考
学校給食員	8人	51.4歳	278,856円	
用務員	5人	49.2歳	280,132円	
その他	5人	53.2歳	307,006円	
計・平均	18人	51.2歳	287,030円	

※その他とは、電話交換手、業務員である。

※平均給与とは、給料のほか、扶養・住居・通勤・時間外手当の手当額を含んだ額である。

ラスパイレース指数 地方公務員の平均給与額を、職員の学歴別、経験年数別構成などが国家公務員と同等であると仮定して算出し、その数値を国の平均給与額を100として算出した指数

(2) 民間従業員の職種ごとの人数・平均給与・平均年齢

職種	人数	平均年齢	平均給与	備考
調理士	191,090 人	41.5 歳	256,800 円	
	6,620 人	43.1 歳	283,400 円	
用 務 員	17,260 人	53.7 歳	228,900 円	
	350 人	54.7 歳	239,700 円	
自動車運転手	19,230 人	52.5 歳	286,200 円	
	1,090 人	48.1 歳	329,300 円	

※ 上段：国 下段：県

(3) その他技能労務職の給与に関する事項

①給料表について

行政職給料表（国公の行政職給料表（一）に同じ）の1から3級を採用しています。

②手当について

扶養手当、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当、宿日直手当をそれぞれ該当者に支給しています。

なお、諸手当のうち、支給されている手当の主な内容は次のとおりです。

手 当 名	内容及び支給単価	国の制度との異同	国の制度と異なる内容
扶養手当	配偶者 13,000円	同	
	配偶者以外 6,000円		
住居手当	自宅 4,300円	異	県と同じ
	借家 11,000円～27,000円	同	
通勤手当	片道2kmから 2,000円～	異	使用区分距離
時間外勤務手当	1時間当たり給与額の100分の125	同	
宿日直手当	4,200円		

※住居手当及び通勤手当については、30%削減をして支給

③昇給基準について

本町は、人事評価制度を導入していないため、昇給基準に勤務成績は反映していません。（4号給を標準として、55歳以上は2号給）

2 基本的な考え方

平成12年の地方分権一括法の施行以来、各自治体では、自らの判断と責任のもと、自主的・主体的な行財政運営が求められてきております。また、現在の厳しい行財政環境の下、分権型社会及び高度化・多様化する住民ニーズに的確かつ迅速に対応するため、最小の経費で最大の効果を発揮するという地方自治運営の基本原則に則り、財政の健全化を推進するとともに、組織体制や事務事業の見直しを図りながら、職員の適正管理・配置に努めていかなければなりません。

一方、「民間にできることは民間に」という時代の流れを的確に捉え、業務の民間委託・移譲、PFI、指定管理者制度や独立法人化などの導入が進められてきております。その手始めとして、各自治体では、技能労務分野での導入が検討されつつあります。

こうした状況の中、当町においては、技能労務職の退職不補充、業務の一部民間委託、指定管理者制度の導入を実施し、給与・定員管理の両面での適正化を図っています。

3 具体的な取組み内容

本町では、給与・定員管理の両面での適正化を図っていますが、引き続き取り組む主な内容は、次のとおりです。

(1) 給料表について

行政職給料表（国公の行政職給料表（一）に同じ）の1から3級を採用していますが、引き続き現行通りとする。

(2) 手当について

- ① 住居手当、通勤手当については、平成18年度から抑制措置（一般行政職と同様30%削減）を採っているが、引き続き行う。

② 時間外勤務手当については、平成19年度実績で30千円／人・年と縮減に努めているが、引き続き行う。

(3) 昇給・昇格について

技能労務職は一般職の給料表の下位層級（1から3級）を適用し、一般行政職とは異なる基準で昇給・昇格を行っているが、本町は、人事評価制度を導入していないため、昇給基準に勤務成績は反映していない。

（4号給を標準として、55歳以上は2号給）

人事評価制度の導入については、一般行政職と同様に検討中である。

4 その他

公務員給与及び定員管理の適正化が叫ばれて久しいが、現下の厳しい財政状況を考慮すると、給与の見直しと職員の減員は避けて通れないものと思われます。

本町では、財政の健全化と定員管理の適正化を図るため、平成19年度から指定管理者制度の導入を行いました。

今後は、職員の退職状況を注視しながら、民間委託や事務事業の見直し等の適正な取り組みを検討し、実施していきます。