

技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針

坂 町
平成 20 年 9 月

地方公共団体の技能労務職員等の給与については、同種の民間事業の従業者に比べて高額となっているのではないかとの国民等の厳しい批判があるところから、平成 19 年 7 月 6 日付け総務省通知により、各地方公共団体は技能労務職員等の給与等について総合的な点検を行い、その現状、見直しに向けた基本的な考え方、具体的な取組内容等を明示した取組方針を策定することとなりました。

このたび坂町において策定した「技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針」を公表します。

1 現状

(1) 職種別人数、平均年齢、平均給与及び民間従業員のデータ

区分	公務員			民間		
	職員数 (人)	平均年齢 (歳)	平均給与 月額 (円)	対応する職種	平均年齢 (歳)	平均給与 月額 (円)
坂町	3	59.3	221,455	—	—	—
清掃職員	1	—	—	廃棄物処理業 従業員	43.3	299,800
用務員	2	—	—	用務員	53.9	227,200
国	5,193	48.8	320,514	—	—	—
類似団体	13	49.6	292,069	—	—	—

※数値は、坂町：平成 20 年 4 月 1 日現在、国、類似団体：平成 19 年 4 月 1 日現在です。

※「平均給与月額」とは、平均給料月額に毎月支払われる扶養手当、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当等の諸手当（期末・勤勉手当を除く）の平均額を加えた額です。（国家公務員の平均給与月額には、時間外勤務手当、特殊勤務手当等の手当は含まれていません。）

※類似団体（68 団体）の職員数は、平均職員数です。

※民間データは、厚生労働省が公表する「賃金構造基本統計調査」の平成 16 年～18 年の 3 ヶ年平均の数値を使用しています。

※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るものではありません。

※坂町の職種ごとの平均年齢、平均給与月額については、対象者が少数であり、個人情報保護の観点から公表していません。

(2) 職種別年齢別職員数

(平成 20 年 4 月 1 日現在)

区分	55 歳～ 59 歳	60 歳～ 64 歳	合計
坂町	1 人	2 人	3 人
清掃職員		1 人	1 人
用務員	1 人	1 人	2 人

※60 歳～64 歳の 2 人については、再任用職員です。

(3) その他給与に関する事項

① 給料表

国家公務員の行政職俸給表（二）の 1 級から 3 級の合成による 2 級制の給料表です。

② 諸手当

一般行政職と同様に、扶養手当、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当、期末・勤勉手当等を支給要件に該当する者にそれぞれ支給しています。（国家公務員に準じた内容です。）

③ 昇給基準

職員の昇給は、毎年 1 月 1 日を昇給日とし、3 号給（55 歳以上にあつては 1 号給）を標準として昇給させています。（国家公務員及び本町一般行政職に準じた内容です。）

2 基本的な考え方

技能労務職については、退職不補充（再任用は除く）を基本とし、民間委託や臨時職員等の活用を行ってきました。今後もこの方針を継続していきます。

給与については、国、他団体の給与水準との均衡を踏まえつつ、引続き適正な給与制度・運用となるように努めます。

3 具体的な取組内容

(1) 給与の適正化の取組状況

① 給料表の見直し

国家公務員の給与構造改革（平成 18 年 4 月 1 日）に準じて見直しを実施し、以降も国家公務員の給料表の改定ごとに見直しを実施しています。

② 特殊勤務手当の見直し

塵芥処理業務従事手当を平成 19 年度から廃止し、現在、技能労務職を対象とした特殊勤務手当はありません。（10 種類あった特殊勤務手当（一般行政職を含む）の見直しを実施し、平成 19 年度から 3 種類（し尿処理作業及び危険な作業従事手当、防疫等作業従事手当並びに死亡人取扱作業従事手当）としました。）

③ 地域手当導入の見送り

本町は、国の支給対象地域に指定されていますが、行財政改革の一環として、平成 18 年度から独自の給与抑制措置を実施しています。（本町においては、広島市内に勤務する職員のみを支給（平成 20 年度支給対象者：一般行政職 2 人、支給率：3%）しています。）

(2) 今後の職員数の状況等

技能労務職員は、平成 20 年 4 月 1 日現在に 3 名在職していますが、平成 22 年度末（平成 23 年 3 月 31 日）までに定年退職や再任用の任期の満了により退職を迎えられ、0 名となる見込みです。このことは、退職不補充（再任用は除く）を基本とし、民間委託や臨時職員等の活用を行ってきた結果であり、今後もこの方針を継続していきます。

4 その他

地方公務員の給与体系は、人事院勧告制度に基づいた給与額の決定を基本としているものの、厳しい財政状況と財政健全化を進める上で、引続き、国・県の動向や他団体の推移を見極めながら、職員の給与及び定員適正化に努めます。