

三好市技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針

平成21年3月

1. はじめに

この「取組方針」は、平成19年7月6日付け総行給第61号・総財公第97号で総務省自治行政局公務員部長及び総務省大臣官房審議官（公営企業担当）から通知のあった「技能労務職員等の給与等の総合的な点検の実施について」に基づき策定し公表するものです。

2. 現状までの取組経過

平成18年3月1日の合併を機にそれまで旧町村にあった清掃職員、老人ホーム等の月額特殊勤務手当を廃止し、現在では死獣処理作業手当等不定期の3種の特殊勤務手当のみとしました。

平成18年4月には国の給与構造見直しに準じて給料水準を3.5%引き下げると伴に枠外昇給の廃止、55歳を超える職員の昇給抑制措置の導入を行ってきました。

また、平成18年3月の合併以降技能労務職員については新規の採用は行っておらず、平成17年度には9名、平成18年度には5名、平成19年度には9名、合計23名の退職者がありましたが不補充としています。

さらに、平成20年度には用務員3名調理員1名の行政職への任用替えを行い、行政職職員の新規採用抑制も行ってきました。

(1) 職種ごとの人数・平均年齢・平均給与の状況（平成20年4月1日）

区 分	公 務 員			
	平均年齢	職員数(人)	平均給料月額(円)	平均給与月額(A)
三 好 市	49.5	86	325,833	339,847
うち清掃職員	49.6	13	359,594	377,494
うち学校給食員	48.7	26	323,493	331,973
うち用務員	56.9	8	369,825	376,037
うち自動車運転手	44.3	7	320,487	345,998
そ の 他	49.2	32	305,270	320,512
徳 島 県	44.3	282	328,016	347,715
国	48.8	5,193	287,094	320,514
類似団体	47.5	38	303,078	316,564

区 分	民 間			参考
	対応する民間の類似職業	平均年齢	平均給与月額(B)	(A)／(B)
清掃職員	廃棄物処理業従業員	43.6	299,700	1.26
学校給食員	調理師	45.5	222,000	1.50
用務員	用務員	53.9	225,900	1.66
自動車運転手	自家用自動車運転手	55.1	235,500	1.47

※民間データは、賃金構造基本統計調査（アルバイト等を含む）において公表されてるデータを使用している（平成17～19年の3カ年の平均）

※技能労務職員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ない。

※「平均給与月額（A）」は給料月額に扶養手当・住居手当等の諸手当を加えたものである（国ベース）

(2) 年齢別職員数（平成20年4月1日）

年齢 職種	24～27	28～31	32～35	36～39	40～43	44～47	48～51	52～55	56～59	計
	清掃職員			1	1	2		1	6	
学校給食員		1	1	1	4	4	3	8	4	26
用務員								1	7	7
自動車運転手		1		1		2	2	1		7
その他		1	2	1	1	5	5	14	3	32
計		3	4	4	7	11	11	30	16	86

(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、一般職と同様に行政職給料表(国家公務員の行政職給料表(一)に準じ規定)を適用しています。また、昇格については規則により5級までできるように規定しています。

イ 技能労務職員の手当について

扶養手当・住居手当・通勤手当・特殊勤務手当・時間外勤務手当・休日勤務手当・夜間勤務手当・宿日直手当・期末勤勉手当を、それぞれ該当者に支給しています。なお、技能労務職員に対して勤務実績に応じて支給対象となる特殊勤務手当は「死獣処理作業手当」「葬祭作業手当」及び「夜間介護手当」です。

ウ 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(55歳以上の職員にあっては2号給に抑制)を標準として昇給させています。

3 基本的な考え方

国、地方とも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、職員給与の見直し及び職員数の減員は避けては通れない行革の実施項目であります。

職員数については、技能労務職員に対しても三好市定員適正化計画に基づき削減を行っていくこととし、給与面についても現行の給料表を踏襲していきますが、国や県及び県内各市町村の動向並びに地域の民間事業者の給与水準を注視しながら検討を行っていきます。

4 具体的な取組み内容

技能労務職については、新市発足後において新規の採用は行っておらず、今後においても退職者不補充を基本として新規の採用を抑制していきます。

また、直営で実施するより民間を活用することが効率的な業務については在職者の調整を行いながらアウトソーシング等を進め職員数の抑制を図っていきます。

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、技能労務職に限らず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20年4月1日における技能労務職員の数は86人で、そのうち55歳以上の職員が28人、52歳以上が46人と、技能労務職員の職員数が4年後には3分の2に、7年後には現在の半数以下になることが予想されます。

これらのことから、今後は技能労務職員の退職状況を注視しながら、退職者不補充及び職員数の適正化を踏まえ、事務事業の見直しと組織の再編を推進していきます。